Capacitación
Misionera Transcultural

Capacitación
Misionera Transcultural

En perspectiva global, con modelos
de Latinoamérica, Africa, Asia y Europa

Dr. Guillermo D. Taylor, editor

COMIBAM *Internacional*



Publicado por
Editorial Unilit
Miami, Fl. EE.UU.

Primera edición 1994

CAPACITACION MISIONERA TRANSCULTURAL
Guillermo D. Taylor, editor

Cubierta diseñada: Rafael Bernal

Producto 498621
ISBN 1-56063-765-X
Impreso en Colombia
Printed in Colombia

CONTENIDO

PARTE III
CONSIDERACIONES EDUCACIONALES DECISIVAS

APENDICE

PRESENTACIÓN

DAMOS la bienvenida a CAPACITACIÓN MISIONERA TRANSCULTURAL, un valioso título que habrá de llenar, sin lugar a dudas, un sentido vacío en nuestro actual movimiento misionero latinoamericano.

El tema de la capacitación misionera (o como otros prefieren llamarlo, "entrenamiento" misionero) es crucial para el desarrollo de las misiones. Estamos experimentando un crecimiento asombroso de las misiones transculturales, no sólo con entusiasmo, sino con compromiso serio y efectivo. He tenido el privilegio de visitar la mayoría de los países de las tres Américas, y he comprobado cómo la iglesia empieza a responder al desafío misionero.

Para los que estamos involucrados en el desarrollo de este movimiento, dicho crecimiento nos provoca gozo y preocupación a la vez. Con nuestro característico entusiasmo y espíritu competitivo, podremos estar mandando obreros al campo misionero que no cuenten con la debida capacitación para realizar un trabajo efectivo.

Reflexionando sobre este punto en el directorio de COMIBAM Internacional, surgió la conveniencia de entrar en un acuerdo de cooperación con la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial[1] (AEM), para desarrollar un proyecto que ayude al proceso de capacitación de miles de misioneros iberoamericanos.

Inicialmente, esto ha resultado en la realización de una serie de consultas regionales, donde se elaboraron perfi-

---

1 World Evangelical Fellowship (WEF).

les de cómo deberían prepararse los futuros misioneros. Además, se han constatado los esfuerzos que ya se están haciendo por llevar la capacitación a un nivel más pleno, creando e implementando variados centros cooperativos de capacitación misionera, como por ejemplo, el Centro de Educación Misionera de Centroamérica (CEMCA), en Guatemala, y otros más que están surgiendo en distintas partes del continente. Esto nos da cierta tranquilidad, ya que por lo menos vemos al movimiento misionero latinoamericano dando pasos serios en la preparación de sus misioneros.

Un libro como este va a ayudar a profesores de seminarios e institutos bíblicos, planificadores de la educación, estudiantes y misioneros a ver la variedad de modelos y métodos que se están usando para la capacitación, particularmente en países del Tercer Mundo[1] de América latina, Africa y Asia. Debemos mantener en mente que una obra como esta no agota el tema, aunque estamos seguros de que su lectura despertará inquietudes y nuevas ideas que, anhelamos, produzcan nuevos modelos de capacitación.

Su lectura será de gran motivación, y una poderosa herramienta para la labor de formar discípulos comprometidos con la Gran Comisión de nuestro Jesucristo para llegar a los no alcanzados del mundo con su evangelio de redención.

La tendencia será tomar los modelos que se comparten en las siguientes páginas —que son apenas eso, modelos— y copiarlos, sin intentar una adecuada contextuali-

---

1 Las expresiones "Tercer Mundo", "el mundo de los Dos Tercios" o el "Sur", hacen referencia a la población mundial que, convencionalmente, no es anglosajona, comúnmente denominada en inglés como de "western" (literalmente, *occidental*). En el presente volumen seguimos utilizando, frecuentemente, Tercer Mundo, aún cuando luego del derrumbe del denominado "Segundo Mundo" comunista, sea de dudar cómo mejor denominar el nuevo sistema mundial, una vez terminada la Guerra Fría (*N. del E.*).

zación. Mi recomendación es, pues, analizar cuidadosamente cada modelo, sacar los principios fundamentales de cada uno, y aplicar sólo aquello que pueda ser de utilidad.

Un elemento más que estimo válido mencionar, es que la tarea de formar misioneros va más allá del mero hecho de informar al candidato. Sabemos de muchos programas donde al estudiante se le llena la cabeza de información, de datos, de hechos y alternativas, etcétera, pero no se le llega a inculcar actitudes de carácter.

Ligado a esto, está la excesiva valoración que solemos darle a la acreditación académica. Esto es común en círculos estudiantiles, donde, según los casos, asumen gran relevancia los créditos que se puedan obtener, principalmente cuando se tiene en la mira continuar estudios en otras instituciones. Claro está que todo esto es bueno y necesario, pero podemos perder el verdadero objetivo de la capacitación misionológica, que es la de formar discípulos de Jesucristo que expresen y proclamen los principios del reino de Dios.

Agradezco, finalmente, a la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial, en particular al doctor Guillermo D. Taylor, su secretario ejecutivo, por su liderazgo y franco apoyo en el desarrollo de este proyecto; y al doctor Jonatán P. Lewis, que está al frente del departamento de Capacitación de COMIBAM Internacional, y vibra desde hace años por ver este sueño hecho realidad.

Para todos, mis agradecimientos.

RODOLFO (RUDY) GIRÓN
Presidente de COMIBAM Internacional

INTRODUCCIÓN

EL título CAPACITACIÓN MISIONERA TRANSCULTURAL refleja cabalmente tanto el propósito del presente libro, como su contenido. Nuestro deseo es presentar una perspectiva mundial del equipamiento de obreros transculturales; una variedad de modelos de diferentes países, contextos e instituciones; y una reflexión de los temas educacionales más importantes que abarca la capacitación. Su alcance es internacional debido a la creatividad estratégica de modelos de capacitación que han surgido en numerosos países, particularmente en el Tercer Mundo. El énfasis de nuestra capacitación recae sobre la formación del carácter y el desarrollo de las aptitudes para el ministerio transcultural. Además, estamos convencidos de que la capacitación efectiva surge de una sólida filosofía educativa cristiana.

Este libro es tan único como histórico. Único, en tanto que no ha existido ningún otro como él en idioma alguno, referido a la capacitación misionera. Por esta simple razón, su impacto seguirá sintiéndose en los años venideros. Además, es único en el hecho de dar la oportunidad a nuestros colegas misioneros no sólo provenientes de Europa y Norteamérica, sino también del Tercer Mundo, para que hablen de este tema con toda confianza. Todos nos damos cuenta de que hoy como nunca antes estamos enfrentando la singular oportunidad de crear algo nuevo y fresco en esta esfera de actividad de la capacitación de obreros transculturales, mientras aprendemos al mismo tiempo, tanto de los aciertos como de los errores del movimiento misionero anglosajón. Este libro es único en

español, ya que por primera vez podemos presentar en este idioma los temas y modelos de capacitación misionera.

Para que cualquier emprendimiento misionero sea efectivo y duradero debe haber en él una infraestructura básica. La capacitación misionera en sí misma no es una panacea, sino un componente crucial (aunque muchas veces ausente) de la preparación previa a la salida al campo. Los otros elementos de la infraestructura funcional son: iglesias y líderes con una vibrante mentalidad misionera; candidatos dotados y dispuestos; cuerpos de envío desde iglesias o agencias; programas de capacitación misionera bíblica, teológica y transcultural; mecanismos de recaudación de finanzas (para recibir, administrar y cambiar el dinero); relacionamientos mutuos; líderes que en el campo sepan pastorear, planear y supervisar; investigación adecuada; y por fin, el ministerio en el campo escogido. Mientras que esto pudiera parecer complicado para muchos, los componentes mencionados deben estar en su lugar, de un modo u otro, para un servicio efectivo.

Este libro es histórico en tanto emerge de un singular evento que alcanzó una de las últimas fronteras de las misiones mundiales: la capacitación cualitativa de la fuerza misionera contemporánea. En julio de 1989, unos sesenta líderes misioneros provenientes de veinticuatro países se reunieron en Quezon City, Metro Manila, Filipinas, durante la *Consulta de Capacitación Misionera del Tercer Mundo,* para discutir uno de los tópicos más cruciales que enfrenta la empresa misionera.

Estos hombres y mujeres se concentraron durante cuatro días de ardua labor, subrayando la candente necesidad de la capacitación misionera efectiva, particularmente en el Tercer Mundo, pero también analizando la formación educacional para las misiones de Europa y Norteamérica. Evaluaron la presentación de ocho dife-

rentes modelos de capacitación provenientes de Kenia, Nigeria, Brasil, India, Singapur, Corea del Sur, Estados Unidos y Gran Bretaña. Unánimemente concordaron en que la capacitación misionera debe ser priorizada como un imperativo, no simplemente como una opción. Pero ¿qué clase de capacitación? ¿Quién debería hacerla? ¿Cómo debería realizarse? ¿Quién la financiaría? Estas y una cantidad de otras cuestiones se presentaron en las discusiones, a veces encendidas por profundas convicciones, pero siempre caracterizadas por el respeto mutuo. Fue una formidable experiencia de crecimiento.

El presente volumen, revisado y adaptado, surge de un encuentro histórico que unió corazón y mente, celo y pasión misionera, evangelismo y capacitación, teología y misionología. Los escritores revelan dotes y experiencias ministeriales poco frecuentes en las misiones: son evangelistas, plantadores de iglesias, escritores, profesores, doctores en medicina, ejecutivos de misiones, pastores y educadores misioneros. Ellos han servido en las misiones mundiales, o lo siguen haciendo, en Argentina, Brasil, Guatemala, India, Bangladesh, Estados Unidos de Norteamérica, Taiwan, Nigeria, Corea del Sur, Portugal e Inglaterra.

El libro consta de cuatro secciones. La primera, *El contexto de la capacitación misionera,* abre el telón de nuestra presentación con perspectivas apropiadas. De particular importancia es el vasto panorama en el que Larry Pate documenta el asombroso crecimiento de las misiones en el Tercer Mundo, y correspondientemente con esto, la necesidad de una mejor capacitación. La segunda, *Modelos de capacitación,* muestra las diferentes maneras en las que están siendo equipados los obreros transculturales de hoy. Estos modelos, en su mayoría, resultarán nuevos para el lector, lo cual anota otro punto a favor del libro. Estamos felices al ver que los modelos que surgen en

Latinoamérica, Africa y Asia hacen su propia contribución creativa al proceso de la capacitación.

La tercera sección, *Consideraciones educacionales decisivas*, abarca los temas más importantes, aplicables al ministerio de la capacitación internacionalizada. Incluye estilos de cultura y aprendizaje, contextualización y acreditación académica, los resultados que esperamos, enseñanza efectiva, y modelos alternativos de capacitación. Se trata de capítulos serios y bien pensados, que muestran un análisis cuidadoso, basado en investigaciones personales recientes.

El libro culmina con el desafío a una intercomunicación efectiva, para que quienes tenemos ideas comunes en cuanto a metas de la capacitación misionera, informaciones y recursos, unamos nuestros objetivos en ayuda mutua.

Usted, lector, puede ser latinoamericano, hispano-norteamericano o europeo. Puede ser un promotor de misiones o un pastor con corazón misionero. Puede ser un misionero en el campo, un directivo o administrador de agencia misionera doméstica o foránea. Puede ser un educador y capacitador de nuevos misioneros o un escritor. Puede ser un misionero joven y novato o uno probado y veterano de la Causa mundial. O bien puede ser un profesor en alguna institución teológica. Cualquiera sea, pues, su situación, lea este libro porque usted está preocupado; y lo está respecto de la forma en que estamos capacitando a los misioneros, porque sentimos que debemos hacerlo de la mejor manera.

Hay algunos defectos en el libro, y nuestros lectores los notarán. ¿Dónde están los fundamentos bíblicos para la capacitación misionera? ¿Cómo no se dice nada sobre el modelo que yo prefiero? ¿Por qué no pidieron a alguien que escribiera acerca de la parte del mundo donde yo vivo? ¡No se mencionan los medios de comunicación! ¿Y qué de mis intereses particulares? Perdónenos por dejar

algunos temas de lado, y hágannos saber cómo podremos mejorar las ediciones subsiguientes.

Debo registrar aquí una nota sombría. Uno de los oradores en la Consulta de Manila fue Roberto Hatch, misionero de carrera en Ecuador, infatigable viajero y sensitivo motivador de las misiones en Latinoamérica. El tendría que haber escrito el capítulo *Modelos hispano-norteamericanos,* una adaptación de lo que presentó en Manila. Pero Dios llevó a nuestro querido amigo a su Hogar repentinamente en la ciudad de México, en diciembre de 1989, debido a un ataque cardíaco. Roberto es recordado muy tiernamente tanto por su familia consanguínea como por su extendida familia espiritual. El lugar que él dejó en Latinoamérica aún no ha sido llenado. Pueda Dios levantar una nueva generación de misioneros latinos y extranjeros para ponerse en la brecha. Su legado fue significativo y duradero y alabamos a Dios por este siervo fiel.

En conclusión, querido lector, confío que usted comenzará a sentir el propio pulso de estos escritores, hombres y mujeres que presentan y dirigen los temas con pasión y con la mente clara. Todos están comprometidos con el mejoramiento de la calidad en la capacitación de los obreros transculturales de Dios. Que el estudio de este volumen pueda estimular a usted a compartir sus motivaciones. Y que la próxima generación de misioneros que enviemos, salga al campo efectivamente equipada para un ministerio fructífero y duradero.

EL EDITOR

PARTE I

EL CONTEXTO DE LA CAPACITACIÓN MISIONERA

1

Estableciendo el marco de referencia

Guillermo D. Taylor[1]

LA capacitación cristiana transcultural ha estado en funcionamiento por casi 2.000 años. Nuestro Señor Jesús pasó tres años insistiendo en el discipulado y la capacitación de líderes de una compañía de doce amigos comprometidos. Aparte del que "fracasó", Judas, Cristo nos dejó el magnífico ejemplo de desarrollar y dotar de poder a nuevos y talentosos creyentes con corazón, conocimiento y habilidades para un ministerio reproductivo. El nos dejó indelebles patrones y principios que podemos seguir. Pero lo que frecuentemente olvidamos es que nuestro Señor estuvo capacitando a sus siervos para un ministerio de reproducción transcultural. Y este vino a ser

1 Doctor Guillermo D. Taylor: costarricense, sirvió como misionero con la Misión Centroamericana (CAM, por sus siglas en inglés) en el Seminario Teológico Centroamericano (SETECA) de Guatemala, fue profesor de misiones en Trinity Evangelical Divinity School, Estados Unidos, y ha dictado cursos de misiones en otros seminarios de ese país, el Reino Unido y el Tercer Mundo. Es el secretario ejecutivo de la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial.

claramente uno de sus mayores conflictos, como lo atestigua el libro de los Hechos, cuando el Espíritu Santo tuvo que moverse poderosamente para romper los moldes culturales de los apóstoles y hacer frente a sus prejuicios.

Este volumen precisaría de un capítulo que analice en profundidad los modelos de capacitación transcultural presentados en el Nuevo Testamento y sus implicaciones para nuestro revolucionario ministerio de hoy. Lamentablemente, el tema deberá esperar una publicación futura. Sin embargo, déjeme alentarlo, querido lector, a regresar a las Escrituras para investigar no sólo los ejemplos de entrenamiento transcultural, sino también los amplios principios que deben ser contextualizados en cada programa y centro de capacitación.

Continuamos con las preguntas que nos formulamos frecuentemente los educadores y capacitadores contemporáneos. ¿Tiene nuestra capacitación alguna correlación con la forma que Jesús usó? ¿Podremos retroceder y aprender, para luego transformar nuestras formas y estructuras de capacitación y nuestros modelos educativos? ¿O estamos tan encerrados en los métodos existentes, que se hace imposible un cambio? Ciertamente, éste parece ser el caso de la mayoría de las instituciones formales de capacitación misionera en Europa y Norteamérica.

Por lo demás, la respuesta no es el resurgimiento de la capacitación misionera simplificada por programas de extensión. Este modelo, si bien puede ser integrado a toda la maquinaria de entrenamiento, no es una panacea universal. Tampoco, sinceramente, podemos regresar al primer siglo; vivimos en la actualidad bajo circunstancias diferentes, aunque todavía tratamos de aplicar la Palabra de Dios a nuestro mundo. Pero ¿están los anglosajones predestinados a la constante exportación de sus modelos de capacitación al resto del mundo, modelos que dependen excesivamente de una educación formal?

Gracias a Dios que este libro nos muestra nuevos y

creativos caminos de capacitación que, con rasgos de otros no mencionados aquí, intentan arrojadamente equipar y fortalecer a los líderes transculturales en una forma más efectiva.

En el presente capítulo introductorio me gustaría desarrollar una visión global acerca de las dimensiones de la capacitación misionera, basada en parte en el gráfico de la página siguiente. Luego, concluiré con algunas preguntas fundamentales que motivarán al pensamiento reflexivo.

Una mirada general a la capacitación misionera

Nótese en el gráfico, que el concepto central es denominado *Capacitación misionera integral.* Con esto queremos decir que los distintos elementos del mismo tienen que estar unidos para obtener un entrenamiento efectivo. Además, es un proceso continuo, con una deliberada superposición de dimensiones. El aprendiz misionero en alguna forma tendrá que pasar por un proceso de siete pasos, que incluye:

» La disciplina personal
» La iglesia local
» Los estudios bíblicos y teológicos, formales y no formales
» Los estudios transculturales, formales y no formales
» La capacitación previa al campo, por parte de la agencia misionera
» La capacitación por parte de la iglesia nacional o campo receptor.
» La capacitación durante el servicio en el campo

A continuación, analizaremos estos pasos uno por uno.

La disciplina personal

La vida personal del futuro misionero debe comenzar con las disciplinas espirituales de la oración, la medita-

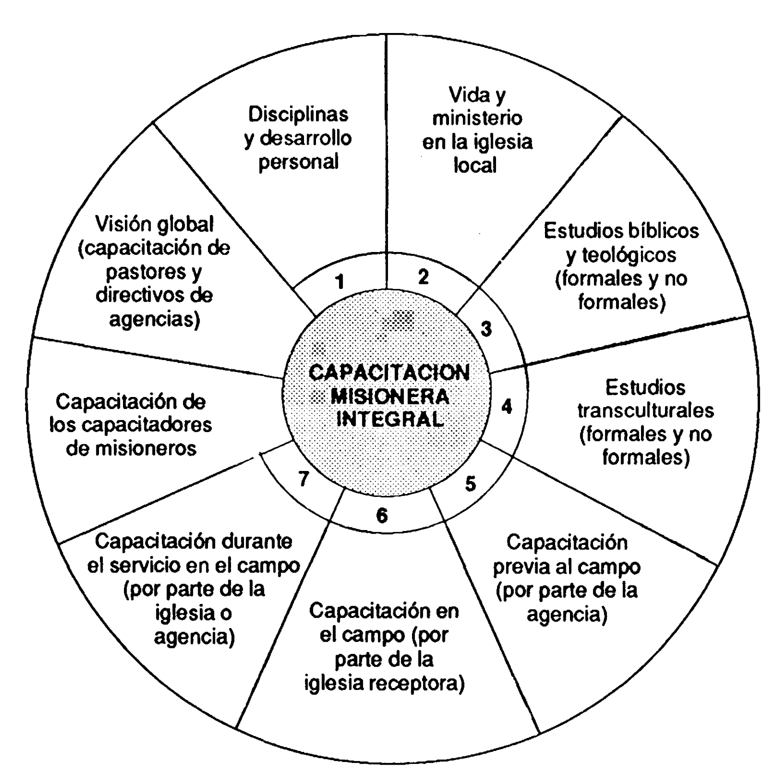


Gráfico 1: Capacitación misionera integral.

ción, el ayuno, el estudio bíblico personal, el servicio y la guerra espiritual. Parece que la iglesia en Asia y Africa ha desarrollado más seriamente estas profundas disciplinas. Como hijos de un mundo activista, moderno y secular nos es difícil estar quietos en la presencia de Dios. Pero todos tenemos que aprender a hacerlo. Una vida personal disciplinada debe producir rasgos de carácter que permitan introducirse en situaciones difíciles, y finalizarlas bien, en oposición al sistema actual de valores y a la debilidad del carácter moderno que tan fácilmente busca el camino de la menor resistencia en el ministerio. El

aspecto personal también enfoca el sistema de valores internos y metas, y el estilo de vida del corazón, tanto como el visible. Debe haber un compromiso con la santidad por encima de la felicidad, como A. W. Tozer lo explica tan elocuentemente en su libro *La búsqueda de Dios.*[1]

En los centros de capacitación misionera, a menudo se presume que estos elementos cruciales ya están incorporados al candidato o estudiante. Pero el tiempo, tristemente, nos ha dado la evidencia de que algunas veces los capacitadores de misioneros fallamos al presuponer demasiado. Además, muchos educadores no se permiten a sí mismos volverse tan vulnerables como para mostrar su vida interior a sus jóvenes discípulos. Pero ¿qué se puede esperar de una enorme escuela de misiones, de "producción masiva", donde la meta es cumplir con los requerimientos académicos para obtener la graduación? ¿Dónde están estas íntimas dimensiones enseñadas, moldeadas, evaluadas en las vidas, tanto del educador como del educando? ¿Qué tipo de programa necesitamos para asegurarnos que estamos tratando efectivamente con estas realidades?

Cuando usted busca información acerca de los diferentes modelos de capacitación misionera, ¿se pregunta en qué centros su vida interior puede desarrollarse mejor?

La iglesia local

Una iglesia local saludable juega un papel muy importante en el equipamiento de futuros misioneros. Desafortunadamente, muchos misioneros hoy día provienen de iglesias débiles e inseguras y algunos desean servir como misioneros aún sin ninguna experiencia real en iglesias locales. Las marcas de una iglesia local saludable pueden

---

1 A. W. Tozer, *La búsqueda de Dios*, Editorial Alianza, Estados Unidos, 1977, 130 págs.

variar de una cultura a otra, pero todas deben exaltar la dinámica bíblica de la alabanza y adoración; un liderazgo sensible y activo a la vez; aplicación seria de las verdades bíblicas; equipamiento progresivo del cuerpo de Cristo; un ejemplo de estilo de vida cristiana, deseado para todos sus fieles; que los prepare para testificar de Cristo en un mundo secular y demoníaco, y que ellos continúen luego discipulando a otros; enseñanza del concepto bíblico de vocación e inculcación de una visión mundial; y dar oportunidad de que la congregación muestre su interdependencia con otras iglesias del mundo.

La congregación local debe también ser movilizadora al enviar, apoyar, y animar tanto al desarrollo del nuevo liderazgo como a los ministerios transculturales. Debe evaluar a los individuos talentosos, dándoles un lugar y tiempo para ejercitar sus dones, incluyendo el derecho a fracasar y probar de nuevo. Únicamente cuando una persona demuestra ser talentosa debe ser animada a entrar en esferas más amplias dentro del ministerio. Una de las mayores tragedias que he visto en el campo misionero es la de aquel obrero que tiene capacitación teológica, pero carece de toda habilidad en la práctica y nunca ha desarrollado una tarea ministerial antes de ir al campo. Estos casos invariablemente demuestran que el proceso de preparación falló porque no se evaluó la experiencia ministerial del candidato. El precio en tales casos es terriblemente alto para todos los involucrados, ya que esto tiende a producir derrotas devastadoras, tanto en lo espiritual como en lo emocional.

La iglesia local debe ser el primer escalón de prueba para lograr esa fusión entre el servicio y el liderazgo. Cada cultura tendrá su propia mezcla de ambos elementos. Mientras más pequeña sea la escuela y mayor la heterogeneidad cultural del cuerpo de estudiantes, más difícil será clasificar los significados personales de servicio y liderazgo. Pero al mismo tiempo esta experiencia educati-

va enseñará a los candidatos estas virtudes en un contexto transcultural.

La iglesia local debe desarrollar el concepto de trabajar en equipo, tan necesario en nuestro mundo individualista y lleno de autorrealización, egoísmo y narcisismo. Muchos misioneros deberán integrar equipos transculturales y esto será un desafío aún mayor. Una iglesia local saludable dará al obrero un fuerte punto de ventaja, el cual servirá de apoyo para poder evaluar mejor a las iglesias en el campo. Al mismo tiempo el misionero deberá evitar la tendencia a reproducir nuevas iglesias basadas en el modelo de su país de origen.

No hay sustituto para una fuerte y positiva experiencia en la iglesia local, el enlace ajustado con la gente de Dios, la cual impulsará al nuevo misionero, sosteniéndolo con lazos de amor, oración e inversión financiera. Este tipo de iglesia le enviará, le apoyará y le recibirá con amor cuando su tiempo de licencia llegue, le renovará y refrescará para luego volverle a enviar.

La iglesia local puede y debe desarrollar un programa de capacitación para sus futuros misioneros, involucrándolos en un ministerio probado, evaluándolos y animándolos en sus dones, estimulándolos a la santidad. Gracias a Dios porque muchas congregaciones en diferentes países ya lo están haciendo.

Sin embargo, la iglesia local sola no es el sustituto de los dos pasos siguientes en la capacitación misionera. Si una iglesia supone que en su solo contexto puede proporcionar todo el equipamiento para un ministerio transcultural efectivo, tiene un concepto demasiado alto de sí misma. Esta idea puede ocasionar graves problemas al candidato.

Los estudios bíblicos y teológicos; y los transculturales, formales y no formales

Estas dos categorías conforman un elemento integral

en el proceso de capacitación. Algunos preguntan por qué aparecen separadas en el gráfico de la página 22 pero unidas en este subtítulo. Pueden separarse para propósitos de discusión, pero en muchos casos están integradas dentro del mismo programa educativo, como en la mayoría de los currículos norteamericanos, y algunos asiáticos. Aquí se mencionan separadas para analizarlas mejor. En algunos casos vienen juntas en el mismo programa educativo, especialmente en los seminarios norteamericanos. Pero hemos visto surgir paulatinamente, en el Tercer Mundo, un modelo diferente de capacitación misionera. Este programa presupone o requiere que el candidato venga ya capacitado bíblica y teológicamente. De este modo los centros transculturales con programas de uno a dos años no necesitan preocuparse por ofrecer el extenso contenido que puede ser suministrado por las escuelas bíblicas y seminarios.

Existen aspectos positivos y negativos en ambas alternativas. Algunas instituciones, como los institutos bíblicos de Australia, han comenzado sólo con estudios misioneros, pero la situación real de los estudiantes y de las iglesias ha forzado a agregar cada vez más cursos y programas bíblicos y teológicos.

Las organizaciones misioneras denominacionales, a veces prefieren la integración de estos dos aspectos de la preparación en sus escuelas. El seminario o instituto bíblico ofrece al graduado la capacitación teológica esperada para el futuro misionero, y los líderes de las iglesias no tienen que preocuparse por "perder" un candidato importante en favor de otra denominación o agencia. El aprendiz viene ya con una formación teológica en particular que la escuela de capacitación misionera respeta como parte de su vida en comunidad. Cuando se lee un listado de materias debe notarse si la escuela misionera tiene este requisito previo o si integra los dos tipos de capacitación en un solo plan de estudios.

Los programas *formales* son los más conocidos en todo el mundo. Están altamente estructurados: grandes aulas y conferencias muy bien dadas; escalas de calificaciones; enseñanza primordialmente teórica, trabajando sobre la voluntad y la mente; tendencia a esforzarse para obtener la graduación o el diploma; y preocupación por los niveles de perfeccionamiento y acreditación. Sus requisitos previos son objetivos y generalmente estandarizados. Los cursos tienen nivel universitario, con asignaturas y programas de evaluación reconocidos.

La educación *no formal* tiende al estudio personal o grupal planificado, pero desarrollado fuera del aula: viajes al campo evaluados, obras prácticas e internados dirigidos, capacitación mientras se está en servicio. Esto significa ser guiado a aprender, haciéndolo dentro de un determinado contexto, involucrando tanto al personal como al departamento de instrucción en un trabajo de discipuladores y de consejeros, con una graduación que no resulta tanto de la aprobación de cursos o programas, como de la experiencia y las aptitudes ministeriales. Esta dimensión requiere dirección y supervisión de los guías del entrenamiento, así como una evaluación final personalizada del aprendiz.

Aún existe una tercera faceta crucial en el proceso de aprendizaje, y es la educación *informal*. Esta forma parte de la dinámica de la comunidad estudiantil. Puedo dar algunos excelentes ejemplos de esta modalidad. Uno de los más impresionantes fue el que experimenté en el Seminario Cristiano Todas las Naciones,[1] institución que ya ha impactado a otros centros en Africa y Asia. Cuando el doctor Joshua Ogawa, misionero japonés de la Fraternidad Misionera de Ultramar[2] fue comisionado para poner

1 All Nations Christian College (ANCC).
2 Overseas Missionary Fellowship (OMF).

los cimientos de lo que más tarde sería conocido como el Instituto Asiático de Capacitación Transcultural,[1] pasó un tiempo en el Seminario Cristiano Todas las Naciones como miembro del personal, y además observando cuidadosamente su programa de capacitación. Más tarde, como fundador del mencionado instituto asiático, adaptó algunas estrategias a ese continente. Algunos otros centros del Tercer Mundo han aprendido mucho de este modelo de fusión sensible de educación formal, no formal e informal.

Esta dimensión de aprendizaje informal anima a la adquisición y al desarrollo de actitudes positivas y abiertas con respecto a otras culturas, y de nuevas maneras de vivir nuestro cristianismo en su dimensión multicultural. La vida en comunidad es crucial. Muchas escuelas de capacitación requieren que su personal viva en el lugar y les proveen de casa para ello. Así, estos centros llegan a ser magníficas comunidades de aprendizaje, con tantas tensiones como bendiciones.

Algunos capacitadores, francamente, tienen sus dudas con respecto a la educación formal, porque ésta presenta muchos puntos débiles. Además, quieren evitar una mayor exportación de modelos anglosajones de capacitación. Con la oportunidad de crear algo nuevo en el Tercer Mundo, esta nueva generación de educadores está diseñando programas únicàmente con sistemas no formales. Pero los que prefieren el entrenamiento formal, temen que el no formal sea simplemente la fachada de una educación inferior, y creen que no puede cubrir la totalidad de las necesidades. Además, minimizan la importancia del aspecto informal de la comunidad, o dicen que sencillamente no es práctico. Esta opinión es lamentable.

Mi propia convicción es que debemos unir la educa-

1 Asian Cross-Cultural Training Institute (ACTI).

ción formal, la no formal y la informal. Esto puede lograrse en una forma creativa, tanto en los estudios bíblicos y teológicos como en los transculturales. Permitamos integrar la fuerza de los tres énfasis, como la doctora Lois McKinney excelentemente arguye en el capítulo once.

Los estudios bíblicos y teológicos son una categoría bastante conocida en el proceso de enseñanza y aprendizaje. No los detallaré aquí. Desafortunadamente, muchos futuros misioneros han estudiado misiones en seminarios donde existe muy poca integración, o hasta una falsa dicotomía entre estas dos categorías. Muchos de los profesores "regulares" no tienen ninguna experiencia transcultural y muestran muy poco interés real en el mundo misionero.

¿Cuál es el contenido de un programa de capacitación misionera, suponiendo que los estudios bíblicos y teológicos fundamentales ya hayan sido completados? Del lado formal, podemos incluir, entre otros:

» Estudios sobre las bases bíblicas y teológicas de las misiones según el Antiguo y el Nuevo Testamento, crecimiento de la iglesia en el Nuevo Testamento, hermenéutica y contextualización, guerra espiritual y encuentro de poderes.
» Estudios históricos acerca de la expansión de la iglesia, la historia de las misiones mismas, y temas históricos regionales y nacionales.
» Estudios culturales, análisis de la contextualización, la comunicación transcultural, antropología, sociología y métodos de investigación.
» Estudios especializados según las necesidades del candidato: lingüística, traducciones bíblicas, aprendizaje del idioma, elección de grupos humanos no alcanzados, estudios urbanos, trabajo con estudiantes universitarios, tarea bivocacional en países de

acceso restringido, estudios sobre el islamismo y otras religiones en el mundo.

Los aspectos planificados, pero no formales, podrían incluir:

» Cursos prácticos tales como salud, agricultura, cría de animales, convivencia en equipos, educación para los hijos de misioneros, mecánica de motores y otros.
» Charlas acerca de la vida en la familia misionera y la relación entre esposos en el ambiente transcultural.
» Viajes guiados al campo para estudiar fenómenos culturales o religiosos; una práctica más seria en las áreas urbanas, ciudades y sectores rurales (bajo supervisión, con participación de creyentes locales y misioneros, si fuera posible); finalmente, un serio interinato en el servicio seguido por un coloquio con el cuerpo de profesores.

La dimensión informal podría llegar a ser creativamente una dinámica central del proceso de enseñanza y aprendizaje en el programa o centro de capacitación misionera.

La capacitación previa por parte de la agencia

La gran mayoría de las agencias misioneras tiene algún programa específico de orientación, que podría llamarse "escuela de candidatos". Este nivel en la capacitación es muy importante debido a las distinciones particulares de cada agencia y a su llamado dentro de la gran empresa misionera. Las agencias dedicadas a la lingüística y a las traducciones bíblicas tienen programas que en muchos casos exigen estudios serios y formales. Las misiones al mundo musulmán, requieren una preparación especial

para este ministerio. La misión PM Internacional,[1] que coloca a latinoamericanos en el mundo musulmán de Africa del norte, tiene su propio programa de capacitación con base en España y Africa del norte.

Cada misión tiene su propio reglamento doctrinal, principios y prácticas, sus estandartes de servicio y conducta, su posición con respecto a distintos temas, y diferentes tipos de organización. Cada misión tiene, además, su concepto del papel de la esposa, del apoyo que debe darse a la familia misionera y de la educación de sus hijos. La capacitación previa puede hacerse en el país enviador, en una localidad "internacional" o hasta en el propio campo al cual el misionero será enviado. Cuanto más cerca esté el entrenamiento de las condiciones reales en que se va a ministrar, más efectivo será.

Ahora, ¿qué de las agencias más pequeñas o de las iglesias locales que envían misioneros y no tienen este tipo de capacitación? A menos que consigan una buena preparación en estas áreas, corren el riesgo de traicionar la confianza de sus misioneros. Al estar en el campo, no existe sustituto para cierto tipo de responsabilidades, para la orientación del servicio, y la guía por parte del liderazgo del la iglesia o misión enviadora acerca de las expectativas del futuro ministerio. Algunas agencias pequeñas, e iglesias locales, mantienen lazos con misiones internacionales ya establecidas y aconsejan a su personal que hagan lo propio. Yo mismo estoy familiarizado con algunos misioneros asiáticos, quienes están trabajando con SIM Internacional[2] en América latina y Africa.

La capacitación por parte de la iglesia nacional o campo receptor

Fue Theodore Williams el que primero me desafió con

---

1 Pueblos Musulmanes, conocida anteriormente como Proyecto Magreb (PM).
2 Sudan Interior Mission (SIM), ex Misión al Interior del Sudán.

esta idea, y ella tiene lugar en los campos misioneros que poseen una iglesia nacional. En esta categoría, el nuevo misionero continúa el proceso de capacitación, pero *in situ*, preferentemente guiado por creyentes nacionales, quienes responden a sus necesidades y actividades. Por supuesto que aquí también la agencia misionera juega un papel fundamental. Esta dimensión está incluida probablemente en su totalidad dentro de los aspectos no formales e informales del proceso de enseñanza y aprendizaje. Algunos ministerios ya están desarrollando este tipo de entrenamiento.

La capacitación durante el servicio en el campo

Desafortunadamente, es aquí donde muchas agencias descuidan a su personal. Algunas veces esto se debe a la informalidad de la agencia o entidad enviadora. Esta puede suponer falsamente que con sólo ubicar a la persona en el campo, su trabajo ha terminado. ¡Nada está más lejos de la realidad! El pastorado, la definición de la estrategia, la supervisión y la guía continua de su misionero son imperativos para un servicio efectivo y duradero.

Los ministerios cambian, el liderazgo cambia, las libertades políticas para el servicio cambian, diferentes necesidades y dones que surgen en el campo misionero pueden requerir estudio adicional, las necesidades de la familia misionera y de la educación de sus hijos también cambian. Una iglesia o agencia misionera sensible podrá servir cuidadosamente a su personal dando consejos sabios, abriendo puertas y oportunidades para los diferentes ministerios, y esto evitará el número de bajas que muchas veces se debe a un escaso aconsejamiento en el campo. Los directivos de las misiones deben incluir a líderes y pastores que sepan cómo suplir tanto las necesidades familiares como las individuales. La iglesia enviadora o agencia misionera sabia alentará a su personal a continuar su capacitación con miras a un servicio más efectivo.

La capacitación de instructores y el desarrollo de la visión global

Capacitación de instructores

¿Quiénes están enseñando y equipando a los nuevos misioneros en los centros de capacitación? ¿De dónde proviene este fundamental cuerpo de educadores? ¿Cómo deben ser capacitados ellos mismos, particularmente en la gran cadena de escuelas que están surgiendo en América latina, el Caribe, Africa, Oriente Medio, Asia y el Pacífico Sur? ¿No es este un nuevo y emocionante capítulo abierto para algunos misioneros veteranos, quienes fueron en su tiempo instruidos por otros para servir transculturalmente? Ahora, ¿no pueden ellos ofrecer su experiencia y su talento en la enseñanza y el discipulado para la capacitación de esta nueva generación de misioneros de los países del Tercer Mundo?

La Alianza Evangélica Mundial (AEM) está procurando movilizar una fuerza mundial de asistentes experimentados quienes puedan facilitar el fortalecimiento y desarrollo de centros de capacitación. Muchos de estos hombres y mujeres son misioneros extranjeros veteranos, personas experimentadas que han ganado el derecho a ser escuchados. Otros son los obreros nacionales surgidos más recientemente y que están desempeñando un papel clave en el desarrollo de programas de capacitación. Mediante los auspicios regionales de COMIBAM Internacional se ha creado una plataforma para implementar actividades y programas destinados a capacitar a los propios educadores en Iberoamérica. Las consultas tanto en los niveles regionales como nacionales han reunido a personas recientemente involucradas en la capacitación transcultural. Esperamos continuar junto a COMIBAM apadrinando la capacitación especializada en procesos que puedan ser

aplicados directamente al fortalecimiento y la evaluación de la educación misionera.

La capacitación de instructores es la principal preocupación de la Comisión de Misiones de la AEM. Nuestra Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera[1] ha sido creada para cubrir esta necesidad. Estamos preparando una nueva asignatura trimestral: ministerios de capacitación transcultural, y esperamos realizar traducciones y adaptaciones de esta materia a otros idiomas. Hemos confeccionado un listado global de centros de capacitación misionera. Demás está decir que cada persona encargada e involucrada en el proceso actual de capacitación debe examinar cuidadosamente qué significa pensar, aprender, enseñar, y tener autoridad, bíblica y efectiva.

Desarrollo de la visión global

Mucho de lo desarrollado en el párrafo anterior también se aplica a este punto. Pero la meta de COMIBAM y la Comisión de Misiones de la AEM es movilizar a los líderes actuales y futuros de la iglesia hacia una visión bíblica de las misiones mundiales. Buscamos el involucramiento entusiasta en la empresa global y la movilización de la iglesia para una evangelización mundial. Debemos abrirnos y motivar a todo el espectro de los líderes cristianos, pastores y encargados de iglesias locales o denominaciones, instituciones teológicas, escuelas y universidades cristianas, educadores, investigadores y escritores, expertos en relevamiento y desarrollo, promotores de literatura y medios, alianzas evangélicas nacionales y regionales. A medida que ellos vayan dándose cuenta de la gigantesca tarea que tenemos ante nosotros, comprenderán claramente la imperiosa necesidad de una efectiva capacitación misionera.

---

1 International Missionary Training Fellowship (IMTF).

Algunas preguntas inquietantes relacionadas con la capacitación misionera

Tiempo atrás confeccioné una lista de las preguntas que deberían formularse en el contexto de la capacitación misionera, especialmente a medida que nuestra perspectiva se internacionaliza. Léalas una y otra vez y deje que ellas se filtren en su mente mientras usted sigue trabajando con el libro. Este volumen obviamente suscitará otras cuestiones y temas, pero esperamos que también resuelva algunos de ellos. Ciertas preguntas están relacionadas con un proceso, pero no son meros ejercicios académicos.

1. ¿Qué significa para nosotros la capacitación misionera?
2. ¿A quién estamos capacitando?
3. ¿Por qué lo estamos haciendo?
4. ¿Cómo estamos capacitando?
5. ¿Quién realiza la capacitación?
6. ¿Dónde debería llevarse a cabo la capacitación? ¿En el país enviador? ¿En el país receptor? ¿En otro país?
7. ¿Cuál es el currículo para una capacitación efectiva?
8. ¿Cuál es la relación entre la educación formal, la no formal y la informal?
9. ¿Cuánto debe durar una capacitación efectiva?
10. ¿Cuál es la relación entre los estudios bíblicos y teológicos formales y la capacitación misionera?
11. ¿Cómo podemos evitar una capacitación solamente teórica o solamente práctica?
12. ¿Cómo se aplica la contextualización en este tipo de capacitación?
13. ¿Necesitamos tener acreditación profesional en el país enviador?
14. ¿Qué lugar ocupan las graduaciones y los certificados?

15. ¿Cuál debe ser la importancia de las aptitudes en este proceso de capacitación?

16. ¿Cuál debe ser el nivel académico de la capacitación?

17. ¿Cómo se pueden mantener los costos bajos en la capacitación?

18. ¿Cuál es la relación entre espiritualidad y capacitación?

19. ¿Cuál es el papel de los cursos prácticos vocacionales?

20. ¿Quién debiera patrocinar la capacitación misionera?

21. ¿Puede haber cooperación interdenominacional en ella?

22. ¿Cómo podemos garantizar la estabilidad institucional?

23. ¿Cómo debe encararse la capacitación administrativa?

24. ¿Cuál debería ser el idioma de la instrucción?

25. ¿Cómo se puede mantener al personal de enseñanza actualizado en el entrenamiento?

26. ¿Cómo podemos compartir, cooperar y unirnos local, nacional e internacionalmente?

27. ¿Cómo podemos aprender de otros programas y contextos y al mismo tiempo evitar la reproducción esclavista de modelos importados?

28. ¿Qué textos, audiovisuales y otros recursos podemos compartir?

29. ¿Qué papel desempeña el espectro completo de la capacitación en nuestras iglesias con mentalidad misionera?

Conclusión

Este libro nos presenta un panorama muy amplio, y confío en que la mente y el corazón del lector serán cons-

treñidos, como me ha sucedido a mí, al ir escuchando cada una de las perspectivas de nuestros escritores. Usted podrá aprender de los modelos y aprovechar los temas tratados.

Hay muchas preguntas, pero también hay algunas respuestas. Hemos puesto ante nosotros un futuro magnífico en la capacitación misionera, pero debemos apropiarnos de la presente oportunidad en beneficio de los guías de obreros transculturales del mañana.

2

¿Necesitan capacitación los misioneros del Tercer Mundo?

Theodore Williams[1]

ESTABA hablando en una convención de vida espiritual para nuevos creyentes en uno de nuestros campos misioneros. Todo el programa estaba conducido como en cualquiera de nuestras convenciones en el sur de la India. Había muy poca adaptación cultural y sensibilidad en el procedimiento completo. El misionero a cargo habló en el idioma del norte de la India, con un marcado acento sureño. Uno de los locales que asistió a la reunión comentó: "No entiendo lo que dice. ¡No hablo el malayo!" El misionero en cuestión, graduado en un famoso instituto bíblico, era muy dedicado y sincero, pero no se había

---

1 Doctor Theodore Williams: indio, fundador de la Misión Evangélica India, donde sirvió como presidente y secretario general; fue presidente de la Asociación Misionera de la India, y de la Alianza Evangélica Mundial y su Comisión de Misiones. Este capítulo fue escrito para la presente publicación.

esmerado lo suficiente en el aprendizaje del idioma ni en la comprensión de la cultura.

Otra pareja empezó su trabajo en un grupo tribal no alcanzado. Ellos amaron el idioma de esa tribu y se introdujeron con ahínco en el estudio de su lengua. Estudiaron también la cultura y comenzaron a identificarse con los nativos. Estos los aceptaron y a su vez comenzaron a responder a su mensaje.

¿Cuál fue la razón de tal diferencia en la aproximación al idioma y a la cultura del pueblo? La segunda pareja pasó por un período de capacitación misionera en el que se enfatizaba el aprendizaje del idioma y la antropología cultural. Se les enseñaron principios de lingüística y de aprendizaje de idiomas de modo que pudieran hablar la lengua con el acento del pueblo. Sí, la capacitación misionera hace la diferencia en la efectividad del obrero.

Al principio nuestras misiones indias estaban impacientes por enviar de inmediato sus misioneros a pueblos no alcanzados, y simplemente comenzar a trabajar. Pero a través de la experiencia práctica se dieron cuenta de que los misioneros necesitaban capacitación no sólo en el conocimiento bíblico sino también en el de los pueblos entre los cuales estaban trabajando. Y así se comenzaron programas de capacitación misionera en pequeña escala, orientados espiritual y prácticamente. El énfasis estaba en aprender a vivir y trabajar juntos, y en el ayuno, la oración y la guerra espiritual. Más tarde se agregaron cursos de antropología cultural, lingüística, comunicaciones transculturales y otras materias.

Cada misión desarrolló su propio programa de capacitación encajado en sus costumbres y filosofía particulares. La necesidad fue cubierta por un programa de capacitación en común, utilizando recursos externos que estaban disponibles, especialmente en la capacitación de traductores de la Biblia. Así la Asociación Misionera de la India creó en 1980 el Instituto Indio de Comunicaciones Trans-

culturales. Este programa se emplea para instruir a obreros de producción de literatura y traductores de la Biblia.

Las misiones coreanas se involucraron en la capacitación misionera desde 1970 en adelante. El Centro Este-Oeste y otros programas fueron seguidos por misiones individuales. En 1985, durante la conferencia de la Asociación Nigeriana de Misiones Evangélicas, en Jos, se realizó una consulta sobre capacitación misionera que condujo al establecimiento del Instituto de Capacitación Misionera de Nigeria.

Las misiones del Tercer Mundo fueron incorporando al programa de capacitación misionera distintos énfasis en vida comunitaria, guerra espiritual, estilo de vida sencillo y disciplinas espirituales.

La necesidad de capacitación misionera

El número de misioneros del Tercer Mundo está aumentando a pasos agigantados. En la próxima década su número excederá al de los misioneros noratlánticos. Un sentido de urgencia por alcanzar a los pueblos no alcanzados y de reunir la cosecha caracteriza los esfuerzos de estas misiones. De este modo, la necesidad de capacitar a los misioneros y apoyarlos con recursos financieros propios y cuidado pastoral es frecuentemente dejada de lado. Como resultado se producen muchas caídas. El aprendizaje del idioma y la identificación cultural no son enfatizados como deberían, y esto ha afectado la efectividad de los misioneros. De todos modos, esta necesidad es ahora reconocida, y numerosas misiones del Tercer Mundo han lanzado sus propios programas de capacitación. La mayoría de ellos se encuentra apenas en los primeros pasos de su desarrollo.

Una variedad de orientaciones y programas

Desde que estos programas de capacitación misionera

surgieron de una necesidad, su orientación es muy práctica, dirigida a las necesidades locales. Esto ha resultado en nuevos discernimientos y una variedad de orientaciones y programas. El estudio de los modelos presentados en este libro da cuenta de ello.

Mientras los programas de capacitación misionera se multiplican en el Tercer Mundo, algunos de ellos no son conocidos fuera de su propio círculo limitado. Es necesario ubicarlos y ver cómo funcionan, y reconocer que las misiones pueden aprender unas de otras cuando se observa qué están haciendo.

Las misiones anglosajonas se han esforzado durante años en la capacitación misionera. Algunos principios y métodos que han usado pueden ser de gran valor para las misiones del Tercer Mundo. Por otra parte, a causa de su propio entorno cultural, económico, y multirreligioso, las misiones del Tercer Mundo han desarrollado algunas orientaciones y métodos que pueden ser de valor para las misiones noratlánticas. De modo que es necesario unir a las misiones de uno y otro lado para compartir y aprender juntos.

El papel de la Comisión de Misiones de la AEM

La única organización mundial en contacto, a nivel de base, con las misiones autóctonas en el Tercer Mundo es la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial. Hemos hecho de esto nuestra meta y hemos trabajado en ello desde que se estableció la comisión. Por medio de viajes y contactos personales, se han hecho esfuerzos para encontrar a las misiones del Tercer Mundo y a sus dirigentes. Dondequiera estuvieran las misiones, fueron alentadas a continuar juntas en su propio contexto nacional, para formar asociaciones misioneras. Esto, lo sabíamos, los ayudaría a compartir experiencias, ideas y recursos.

La Comisión de Misiones de la AEM también incluye a dirigentes de las misiones anglosajonas y de asociaciones misioneras en su membresía. Así puede construir puentes y unir a las misiones del Norte y del Tercer Mundo. Poco tiempo atrás la Comisión de Misiones comprendió la necesidad de averiguar qué programas de capacitación misionera hay en los países noratlánticos y en el Tercer Mundo para involucrarlos conjuntamente en vistas a un foro común, de modo que puedan intercomunicarse. También existía la necesidad de recoger información, materiales y recursos que pudieran ser usados en los programas de capacitación misionera. Con esto en vista, fue creada una comisión de trabajo para la capacitación misionera.

Por primera vez en la historia de las misiones, los que estaban involucrados en la capacitación misionera, tanto entre los anglosajones como entre los del Tercer Mundo se reunieron para una consulta en Manila, Filipinas, en julio de 1989. Como resultado se formó una asociación misionera involucrada en la capacitación misionera: la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera. Como consecuencia tenemos ahora un foro donde pueden intercambiarse ideas y orientaciones, encadenando propuestas, informaciones, datos y personal.

Aún no hemos aprendido todo lo que hay por aprender en cuanto a capacitación misionera. Así que el futuro nos entusiasma a medida que exploramos y perfeccionamos diferentes maneras de hacer a nuestras misiones más efectivas, usando nuestro propio entorno cultural, económico y multirreligioso. Hacerlo con las misiones noratlánticas y del Tercer Mundo en forma conjunta es aún más emocionante. Este es nuestro propósito para el futuro inmediato de la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera.

3

El fenomenal crecimiento misionero del Tercer Mundo

Larry D. Pate[1]

EL movimiento misionero en América latina, África, Asia y Oceanía continúa su crecimiento fenomenal. La primera fase de un estudio sobre las misiones del Tercer Mundo ha sido realizada por *Uniendo Pueblos*. El presente, es un resumido informe de los resultados de ese estudio, con un breve análisis de la importancia que tiene para las misiones mundiales.[2]

Nuestro estudio indica que al final de 1988 había más o

---

1 Doctor Larry Pate: estadounidense, fue misionero en Bangladesh; director de Misiones del Tercer Mundo de OC Internacional, conocida en América latina como Servicio de Evangelización para América Latina (SEPAL); y consultor de la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial. Es el presidente de Pueblos Internacional. Este capítulo se presentó primero en la Consulta en Manila y luego fue revisado para su publicación.

2 El proyecto de investigación fue patrocinado por OC Internacional, el grupo de estrategia del Comité Lausana, la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial y Ministerios GlobaLink. Para un análisis más completo, ver del autor, *From Every People*, MARC, Estados Unidos, 1989, 320 págs.

menos 35.924 misioneros no anglosajones sirviendo en 118 países entre 2.450 grupos humanos distintos. Esto representa casi el 30 por ciento del total de misioneros protestantes en el mundo. Ya no es correcto que a las misiones no anglosajonas se las siga llamando "emergentes", puesto que ya han emergido.

Por esta razón las denominamos como movimiento misionero del Tercer Mundo. Esto incluye exactamente una mayoría de los pueblos del mundo y de la masa terrestre. Los países de América latina, Africa, Asia y Oceanía comprenden aproximadamente dos tercios del territorio del mundo habitado y aún un porcentaje mayor de la población mundial. El mundo de los "Dos Tercios" parece ser la expresión más apropiada.

Iglesias del Tercer Mundo en misión mundial

Mucho se ha dicho hoy sobre el crecimiento de la iglesia en el Tercer Mundo; el mayor avance, sin embargo, se produce entre las iglesias evangélicas. En el año 1900 únicamente el 10 por ciento de los evangélicos pertenecían a países no anglosajones. Pero en 1985 el 66 por ciento de los cristianos evangélicos se encontraba en el Tercer Mundo.[1] En los países anglosajones el cristianismo evangélico creció a un promedio de 1,3 por ciento anual entre 1975 y 1985; pero en el Tercer Mundo (excluyendo China) la tasa de crecimiento fue de 6,7 por ciento anual.[2] El movimiento misionero en el Tercer Mundo está aumentando a una tasa anual de 13,29 por ciento, o sea con el doble de rapidez que las mismas iglesias. Esto totaliza un aumento fenomenal del 248 por ciento cada diez años.

El gráfico 2 muestra el aumento de los misioneros del

---

1 David J. Hesselgrave, *Today's Choices For Tomorrow's Mission*, Grand Rapids, Zondervan. Estados Unidos, p. 189.

2 Patrick Johnstone, *Operation World*, Pasadena, William Carey Library, Estados Unidos, 1986; p. 35.

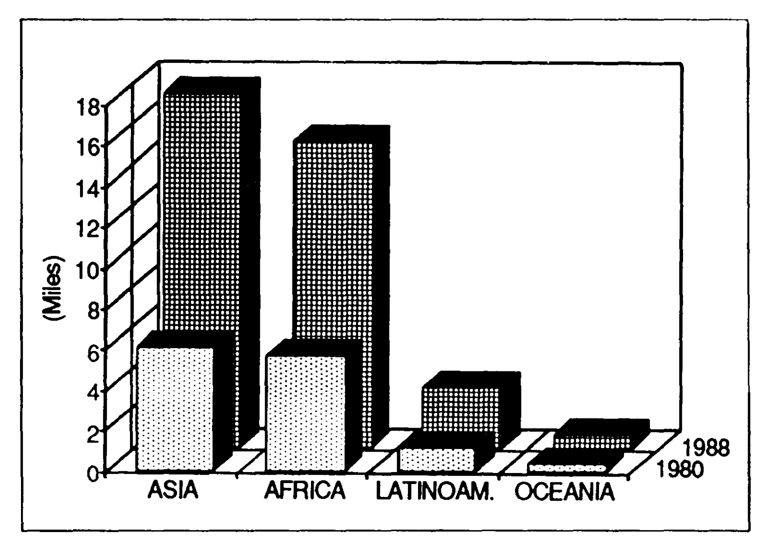


Gráfico 2: Cantidad de misioneros del Tercer Mundo, por continentes, en 1980 y 1988.

Tercer Mundo, por continentes, desde 1980 hasta 1988. El total de misioneros en 1980 era de 13.238, y de 35.924 en 1988; esto representa un incremento neto de 22.686 misioneros en sólo 8 años. Esta tasa tan alta de crecimiento promete cambiar positivamente la fisonomía del mundo de las misiones en el futuro.[1]

El número de agencias misioneras y organizaciones enviadoras también ha tenido un gran aumento, aunque no tan notable como el de misioneros. El gráfico 3 describe este crecimiento, por continentes, también desde 1980 a 1988. En 1980 había 743 agencias y organizaciones enviadoras en el Tercer Mundo mientras que para 1988 llegaban a 1.094, es decir, un incremento de 351 agencias

---

1 Dichas cantidades deben ser consideradas como conservadoras. En esta investigación se ha hecho el máximo esfuerzo en utilizar métodos de cálculo que no exageren las cifras.

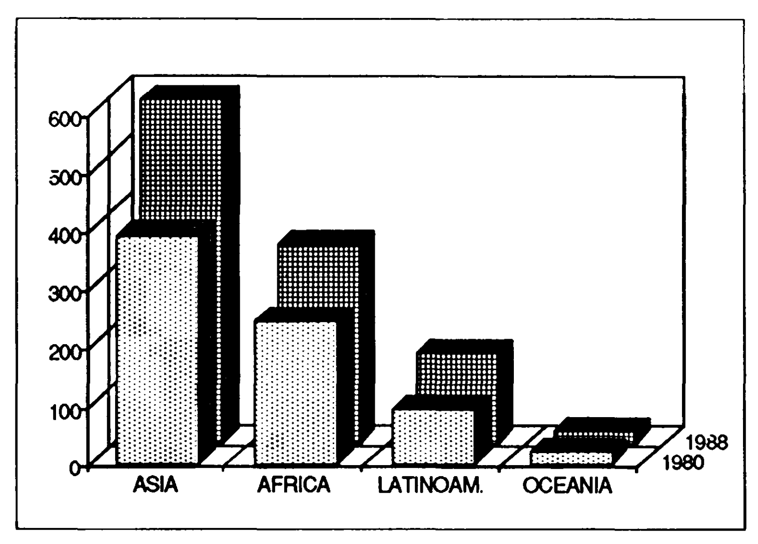


Gráfico 3: Cantidad de agencias misioneras del Tercer Mundo, por continentes, en 1980 y 1988.

en ocho años.[1] Esto representa una tasa del 4,96 por ciento anual y del 62 por década.

Totales de misioneros por país

El *Resumen histórico de misioneros y agencias* que aparece en la página 50, y el gráfico 4, exponen los totales de agencias misioneras y misioneros por país, continente y año. Asia es el mayor continente enviador del Tercer Mundo con un total estimado de 17.299 misioneros; Africa tiene un total aproximado de 14.989 misioneros; mientras que el total estimativo para América latina es de 3.026, y el de Oceanía de 610.

---

1 Las cifras de 1980 no concuerdan con las de Lawrence E. Keyes en *The Last Age of Missions*. Están corregidas, incluyendo las nuevas agencias que descubrimos que ya existían para 1980, pero que no fueron contabilizadas por Keyes en su investigación.

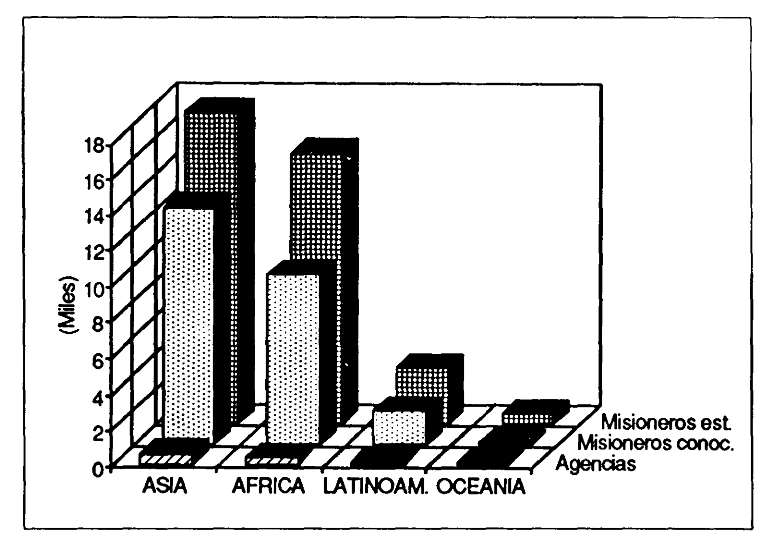


Gráfico 4: Sumario de misioneros y agencias misioneras del Tercer Mundo, por continentes. Obsérvese que se muestran los misioneros conocidos y los que se han estimado.

La magnitud de los movimientos misioneros en las distintas regiones se refleja también en el porcentaje de crecimiento de cada una de ellas (ver gráfico 4). De 1980 a 1988, el total estimativo de misioneros asiáticos aumentó en un número de 11.251, es decir a una tasa de crecimiento por década del 272 por ciento. Africa tiene 9.300 misioneros más, a una tasa de crecimiento por década de 235 por ciento.

El total de América latina se incrementó en 1.899, lo que indica una tasa de crecimiento por década de 243 por ciento. Oceanía creció en 236 misioneros, a razón de un 84 por ciento por década. Como se menciona arriba, el total de crecimiento por década para todas las regiones combinadas es de 248 por ciento.

RESUMEN HISTÓRICO DE MISIONEROS Y AGENCIAS

	AGENCIAS			MIS CONOCIDOS			MIS. ESTIM.		
	1972	1980	1988	1972	1980	1988	1972	1980	1988
AMÉRICA LATINA									
Argentina	7	9	19	30	0	56	30	0	70
Belice	0	1	1	-	0	10	-	0	10
Bolivia	0	1	3	-	0	47	-	0	47
Brasil	26	40	57	495	791	1.167	595	791	2.040
Chile	2	1	1	-	0	0	10	0	0
Colombia	2	9	9	2	22	169	7	22	192
Costa Rica	3	1	1	1	0	3	1	0	3
R. Dominicana	0	1	1	-	0	0	-	0	0
Ecuador	1	3	3	11	12	0	11	12	36
El Salvador	0	1	4	-	2	18	-	2	21
Guatemala	3	6	16	3	27	45	8	27	90
Haití	0	1	1	-	0	0	-	0	0
Honduras	0	1	2	-	0	7	-	0	17
Jamaica	3	-	-	4	-	-	14	-	-
México	5	11	24	64	24	182	69	24	224
Perú	0	2	4	3	144	164	8	144	164
Puerto Rico	2	1	1	20	36	0	30	36	45
Trinidad	3	-	-	5	-	-	5	-	-
España	1	1	1	-	0	10	-	0	10
Uruguay	1	-	-	15	-	-	15	-	-
Venezuela	2	2	2	2	69	0	7	69	64
Ajuste	-	-	-	-	-	-7	-	-	-7
	61	92	150	655	1.127	1.871	810	1.127	3.026
AFRICA									
Angola	2	-	-	-	-	-	10	-	-
Benín	0	1	1	-	0	0	-	0	0
Camerún	0	4	4	-	23	0	-	23	51
Chad	1	-	-	4	-	-	4	-	-
Rep. Centroaf.	0	5	6	-	0	6	-	0	6
Egipto	2	3	3	-	101	59	5	101	170
Etiopía	0	1	2	-	50	9	-	50	34
Gabón	0	1	1	-	29	0	-	29	7
Ghana	0	30	46	-	843	523	-	843	1.545
Israel	0	1	1	-	0	6	-	0	6
Kenia	2	36	62	10	68	1.966	15	1.002	2.242
Liberia	1	2	3	-	0	280	5	0	280
Madagascar	2	4	4	30	30	128	35	30	166
Malawi	2	10	13	-	117	436	10	117	436
Namibia	0	1	1	9	13	0	9	13	-

Nigeria	4	63	84	810	1.141	2.489	820	1.141	2.959
Sierra Leona	0	1	3	-	41	78	-	41	103
Sudáfrica	6	10	11	59	617	125	84	617	999
Swazilandia	1	1	1	-	4	28	5	4	28
Tanzania	0	5	8	-	54	165	-	54	168
Uganda	1	6	11	-	47	777	5	47	1.113
Zaire	3	37	44	4	990	436	9	990	2.731
Zambia	0	10	15	-	95	289	-	95	392
Zimbawe	8	10	14	-	496	1.464	-	496	1.540
	35	242	338	917	4.755	9.277	1.007	5.689	14.989

ASIA

Asia	-	1	1	-	82	500	-	82	500
Bangladesh	0	1	1	-	4	5	-	4	5
Mianmar[1]	2	17	22	-	1.010	1.797	10	1.010	2.560
Hong Kong	6	17	19	26	120	92	31	120	191
India	26	140	184	66	3.328	6.841	598	3.328	8.905
Indonesia	1	20	25	13	381	896	5	381	1.114
Japón	32	50	74	27	125	288	137	125	291
Corea del Sur	7	31	104	22	199	1.004	38	199	1.184
Malasia	2	6	10	2	24	87	5	24	92
Nepal	1	1	1	-	0	8	5	0	8
Pakistán	0	5	7	-	61	88	-	61	96
Filipinas	13	37	54	155	586	1.125	170	586	1.814
Singapur	4	52	67	10	116	517	10	116	646
Vietnam	1	0	0	2	0	0	2	0	0
Sri Lanka	2	2	3	-	5	37	13	5	37
Taiwan	3	6	6	26	7	3	31	7	10
Tailandia	3	5	9	3	0	127	8	0	132
Ajuste	-	-	-	-	-	-286	-	-	-286
	-	391	587	-	6.048	13.129	-	6.048	17.299

OCEANÍA

Samoa Norteam.	1	1	1	-	0	18	5	0	18
Fidji	2	3	3	22	153	22	22	153	202
Guam	0	3	3	-	0	0	-	0	0
Papuasia y Nueva Guinea	0	7	8	-	81	14	-	81	102
Islas Salomón	1	2	2	22	130	0	22	130	254
Tonga	1	1	1	12	0	14	12	0	14
Samoa Occid.	0	1	1	-	10	0	-	10	20
	5	18	19	56	374	68	61	374	610

---

1 Anteriormente conocida como Birmania.

Los mayores países enviadores

La tabla que se presenta a continuación muestra los diez primeros países enviadores en los años 1980 y 1988. Note que la India encabeza la lista con 3.328 misioneros en 1980 y 8.905 en 1988. Esto representa una tasa de crecimiento por década superior al 242 por ciento. En ambos casos Nigeria aparece como el segundo país enviador, pero con una tasa de crecimiento por década de 255,5 por ciento. Zaire sobrepasa a Mianmar como el tercer país enviador en 1988. Note también que Kenia y Corea del Sur han reemplazado a Sudáfrica e Indonesia entre los diez primeros para 1988. En ambos años hay cinco países de Africa, cuatro de Asia y uno (Brasil) representando a América latina.

LOS 10 PAÍSES MÁS ENVIADORES DEL TERCER MUNDO

	1980 MISIONEROS		1988 MISIONEROS	% CRECIM.
India	3.328	India	8.905	242,23
Nigeria	1.141	Nigeria	2.959	229,10
Mianmar	1.010	Zaire	2.731	255,52
Zaire	990	Mianmar	2.560	219,81
Ghana	843	Kenia	2.242	173,66
Brasil	791	Brasil	2.040	226,83
Sudáfrica	617	Filipinas	1.814	310,61
Filipinas	586	Ghana	1.545	113,24
Zimbawe	496	Zimbawe	1.540	312,14
Indonesia	381	Corea del Sur	1.184	829,23
	10.183		27.520	246,51
% del total	76,92		76,61	

Las mayores agencias enviadoras

Las diez primeras agencias enviadoras en 1988 aparecen en la tabla de la página 53. La Convención Bautista de Mianmar encabeza la lista con 1.440 misioneros en 1988, de 887 que tenía en 1980.

La Asociación Misionera Diocesana de la Iglesia de Kenia (anglicana) es la segunda con un total de 1.283 misioneros. Note que mientras las agencias más grandes pertenecen a varios países del continente africano, cinco de las diez primeras representan a la India, lo que muestra el alcance del movimiento misionero en este país.

LAS 10 AGENCIAS MÁS ENVIADORAS DEL TERCER MUNDO

AGENCIA	PAÍS	1988 MISIONEROS
Convención Bautista de Mianmar	Mianmar	1.440
Asociación Misionera Diosesana	Kenia	1.283
Ministerio de Fe en Avance	Zimbawe	1.275
Sociedad Misionera Evangélica	Nigeria	729
Asociación de Iglesias de Dios Pentecostales	India	560
Equipo Evangélico Indio	India	559
Banda Misionera de Amigos de la Oración	India	439
Misión Bautista de Zoran	India	408
Misión Evangélica de Uganda	Uganda	406
Fraternidad de Oración para toda la India	India	403
		7.502
% del total (sobre 35.924)		20,88

El futuro del movimiento misionero del Tercer Mundo

El movimiento misionero del Tercer Mundo está creciendo a pasos agigantados. Nuestra información indica que ha aumentado en unos 22.686 misioneros de 1980 a 1988.

Como se mencionó antes, esto refleja un crecimiento promedio anual del 13,39 por ciento, es decir, del 248 por década. Entre 1979 y 1980 el movimiento misionero anglosajón creció a una tasa anual de 4 por ciento, o sea del 48 por década. Esto significa que el no anglosajón ha crecido aproximadamente ¡cinco veces más rápido que el

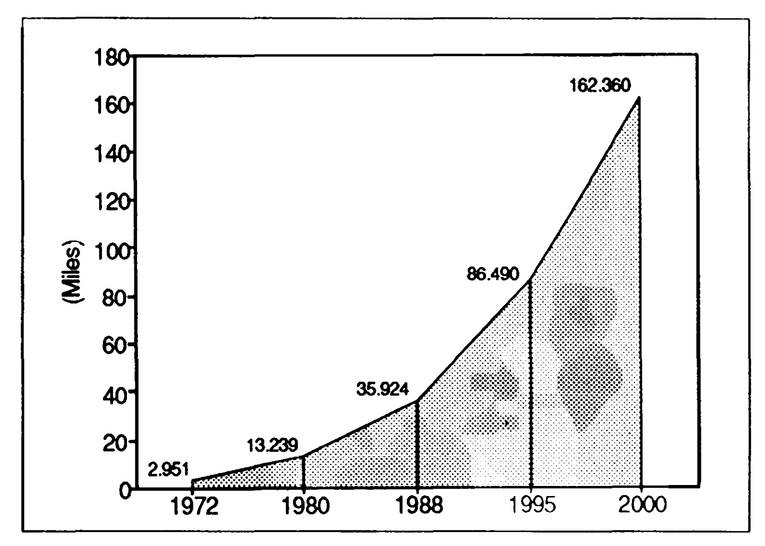


Gráfico 5: Cantidad de misioneros de todo el Tercer Mundo. Se muestra la proyección hasta el año 2000.

anglosajón durante los últimos diez años![1] Esto no tiene únicamente un gran significado estadístico, sino que también acarrea muchas implicaciones importantes para la empresa misionera mundial y para la propia iglesia universal.

El gráfico 5 muestra el total estimativo de misioneros proyectado para el año 2000. Según las mejores fuentes disponibles, había 2.951 misioneros en 1972, 13.238 en

1 Basado en las cifras de *Mission Handbook, North American Protestant Ministries Overseas* [Manual de misiones: ministerios norteamericanos protestantes de ultramar], edición Nº 14, MARC, Estados Unidos. Se asume la misma tasa de crecimiento para Europa occidental, Australia y Nueva Zelandia, que para Norteamérica. También señala que el porcentaje de incremento de misioneros nacionales anglosajones (del que no se poseen datos exactos), es el mismo que el de misioneros anglosajones al extranjero. Dichas tasas de crecimiento desconocidas podrían llegar a ser más bajas, pero es improbable que hayan sido más altas.

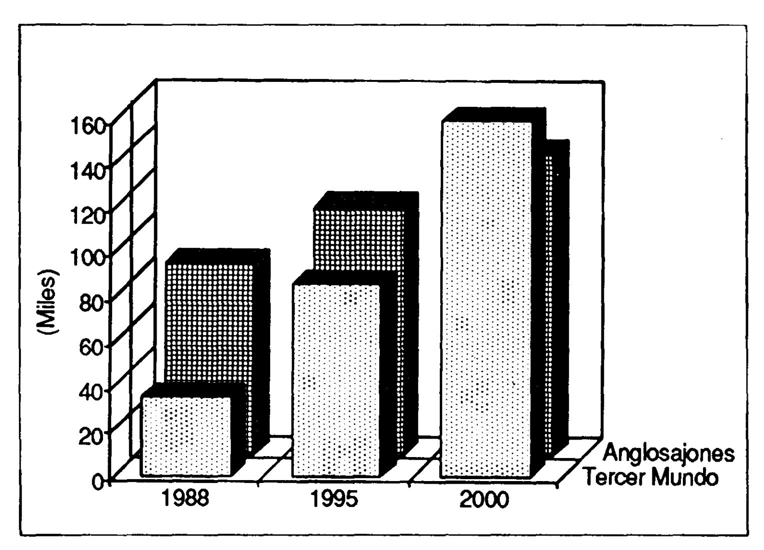


Gráfico 6: Contraste entre la fuerza misionera anglosajona y del Tercer Mundo, con proyección hasta el año 2000.

1980[1] y 35.924 en 1988. Si el movimiento misionero del Tercer Mundo continúa con la misma tasa de crecimiento, habrá un total estimativo de 86.098 misioneros para 1995 y de 162.360 para el año 2000.

Si ambas fuerzas misioneras, anglosajona y tercermundista, continúan creciendo en su porcentaje actual, el gráfico 6 muestra que la mayoría de los misioneros protestantes serán del Tercer Mundo, a partir de 1998. Para el año 2000 los misioneros anglosajones serían aproximadamente 136.000 mientras que los del Tercer Mundo alcanzarían los 162.000, lo que elevaría la fuerza misionera

1 Las cifras para 1972 y 1980 no son estimaciones; ellas reflejan datos de nuestros registros. Por esta razón, no concuerdan exactamente con las estimaciones previas a aquellos años en el estudio de 1972 por Wang, y otros, y el estudio de 1980 de Keyes.

tercermundista al 54,4 por ciento del total de misioneros protestantes.

Mirando hacia el futuro: sugerencias para directivos de misiones

El rápido crecimiento de la iglesia y de la actividad misionera en el Tercer Mundo promete cambiar tanto a la iglesia como a la empresa misionera en el futuro. La cooperación internacional y entre agencias aumentará igualmente mientras los líderes misioneros perciban posibilidades amplias de acción mutua. La revolución en las comunicaciones derivada del explosivo crecimiento y desarrollo de las tecnologías electrónicas promete acrecentar las posibilidades de cooperación.

¿Qué significa esto para el misionero solitario que se esfuerza por evangelizar a un pueblo no alcanzado? Podría significar que no tendrá que luchar tanto ni sentirse tan solo. Podría llegar un día cuando aún el más remoto misionero tuviera acceso a un archivo completo de información necesaria concerniente a su pueblo en especial, una red internacional de enlaces para juntar fondos, y un grupo de voluntarios, también internacional, para unírsele en la tarea. Tales posibilidades futuras no deben ser consideradas remotas ni improbables. Son, técnicamente hablando, posibles ahora mismo. Lo que resta por ver, sin embargo, es si los directivos de las misiones son capaces de demostrar resolución y flexibilidad organizacional como para llevar a la práctica estas propuestas.

La globalización de la tarea misionera está actualmente en proceso, y puede significar la construcción de numerosas redes prácticas de cooperación a través de las cuales las agencias misioneras individuales puedan obtener muchas y necesarias formas de ayuda, sin sacrificar su autonomía organizacional ni su naturaleza nativa. Para demostrar algunas áreas posibles de cooperación,

ofrecemos las siguientes sugerencias para los líderes misioneros alrededor de todo el mundo:

Considere asociaciones orientadas a la tarea

Las asociaciones que se centran en una tarea misionera en particular no implican necesariamente una amenaza para las operaciones organizacionales o ministeriales de otra agencia misionera. La asociación es de valor cuando dos o más agencias, trabajando juntas, pueden realizar tareas que por sí solas no habrían podido cumplir.

Se han asociado agencias misioneras para evangelizar juntas a grupos humanos específicos en Africa y Asia. Otras han hecho lo propio con el fin de establecer programas de capacitación misionera interdenominacional en muchos lugares del Tercer Mundo. Países enteros (y sus necesidades) han sido estudiados por asociaciones misioneras. Aún el proyecto de investigación que formó la base de esta edición especial de *Uniendo Pueblos* es el resultado de una asociación entre agencias internacionales. Las asociaciones pueden —y a menudo lo hacen— cumplir efectivamente con muchas tareas misioneras vitales que de otra manera serían imposibles de concretar.[1]

Considere soluciones internacionales para problemas en común

Las agencias de todo el mundo enfrentan muchos problemas en común porque la naturaleza de la tarea misionera es la misma, sin importar quién la lleve a cabo. La obtención de visas y moneda local, el acceso a una adecuada capacitación misionera, la educación de los hijos de misioneros, la obtención de fondos para viajes y sostenimiento, el aprendizaje del idioma y la cultura en los pue-

---

1 Para una información más completa ver mi artículo "Get Ready For Partnerships With Emerging Missions" en *Evangelical Missions Quarterly*, vol. 22, Nº 4; oct. 1986.

blos escogidos y la obtención de suficiente información para efectuar un planeamiento estratégico están entre los múltiples problemas que los directivos de misiones deben vencer constantemente.

Puede tomar un tiempo el considerar seriamente la construcción de una o más redes de intercambio de recursos, de fácil acceso, para agencias misioneras en todo el mundo. Una ya existente y útil para este propósito es la Comisión de Misiones de la AEM y sus muchas asociaciones misioneras miembros en varios países. A continuación, presento algunos posibles recursos que pueden ponerse a disposición:

» Un fondo común internacional de apoyo logístico para los misioneros del Tercer Mundo en asuntos tales como el cambio de moneda extranjera, la representación ante gobiernos de determinados países, subsidios para costos de viaje, derechos para usar los fondos.
» Una red internacional computarizada de información sobre misiones. Por ejemplo, listados de personalidades públicas e informaciones relevantes de los pueblos seleccionados y de los misioneros que trabajan entre ellos.
» Una asociación misionera internacional acreditada (con capítulos nacionales) que dé a conocer y controle los niveles mínimos de integridad y responsabilidad organizacional de las agencias misioneras. Así, los donantes de cualquier parte del mundo se sentirían confiados al sostener agencias y proyectos aprobados en cualquier otra parte del mundo. Los recursos misioneros mundiales podrían ser más equitativos y estratégicamente compartidos.
» Un servicio internacional de desarrollo de asociaciones, a través del cual las agencias misioneras puedan trabajar juntas para cumplir más fácilmente tareas

específicas, como proyectos de investigación y selección de los grupos más numerosos de pueblos no alcanzados con el evangelio.

Dé prioridad a la capacitación misionera

El rápido aumento de los misioneros en el Tercer Mundo ha fomentado una demanda tremenda de capacitación misionera adecuada. Algunos candidatos en la India deben esperar por dos años o más la oportunidad de recibir aún el mínimo nivel de capacitación requerido para ingresar a una carrera misionera. Muchos misioneros no anglosajones son enviados a sus campos de trabajo con poco entrenamiento, por no decir ninguno.

Nuestra información indica que habrá casi cinco veces más misioneros del Tercer Mundo para ser capacitados en el año 2000, de los que hubo en 1988. Sin duda, el entrenamiento misionero debería encabezar la lista de prioridades, tanto de las agencias del Tercer Mundo como las de los países anglosajones. La necesidad de capacitación misionera es más compleja de lo que aparenta a primera vista. Existen varios tipos específicos de preparación que son primordiales para el desenvolvimiento de las misiones del Tercer Mundo.

El entrenamiento de candidatos a misioneros incluye la experiencia práctica del ministerio, el aprendizaje teórico en el aula, y la orientación previa antes de que la persona sea enviada a su campo de servicio. Aunque podría prescindirse de los modelos y métodos anglosajones, no existen atajos en la preparación de misioneros para el trabajo transcultural. Un candidato debe probar primero su ministerio entre su propio pueblo, para luego recibir el entrenamiento y la orientación necesaria para ministrar con éxito en otra cultura.

Como es probable que la capacitación misionera en el Tercer Mundo continúe siendo una necesidad primordial

por algún tiempo en el futuro, esta es un área en la que misioneros anglosajones experimentados pueden auxiliar de manera efectiva, proveyendo recursos y personal. El Instituto Asiático de Capacitación Transcultural, de Singapur, es un modelo de cooperación interdenominacional e internacional, que proporciona preparación misionera competente a misioneros asiáticos.

A medida que los líderes misioneros del Tercer Mundo van captando la necesidad concreta de una capacitación adecuada, dividen sus opiniones entre emplear sus recursos en mantener a más misioneros o en capacitar a aquellos que pueden enviar. Aún para los que deciden capacitar a sus obreros adecuadamente, es difícil encontrar instructores misioneros calificados. Estos necesitan una buena experiencia en el ministerio transcultural más un conocimiento teórico adecuado para ayudar a otros a ser efectivos en cualquier cultura, y son difíciles de encontrar en el Tercer Mundo. En algunos países los instructores misioneros autóctonos efectivos son casi inexistentes. Por eso, tener un número adecuado de estos experimentados capacitadores, es tal vez la mayor necesidad del movimiento de las misiones en el Tercer Mundo.

Tal necesidad proporciona una excelente oportunidad para la cooperación entre agencias. Algunos líderes ya reconocieron esto. Por ejemplo, el Instituto Evangélico Nigeriano de Misiones,[1] en Jos, es patrocinado conjuntamente por cerca de 15 agencias misioneras, miembros de la Asociación Nigeriana de Misiones Evangélicas.

No será posible proporcionar una preparación competente para instructores de misioneros, si ello depende de la capacitación misionológica del mundo anglosajón. Ellos deberán recibirla en sus propios lugares de origen por razones financieras y contextuales. Reconociendo es-

---

1 Nigeria Evangelical Missionary Institute (NEMI).

ta necesidad primordial, la Comisión de Misiones de la AEM está iniciando un programa internacional, con el objetivo de hacer más accesible el entrenamiento misionero. Trabajando con un grupo internacional de líderes e instructores de misioneros, la Comisión de Misiones de la AEM tiene la intención de capacitar capacitadores con un criterio regional, comenzando por Latinoamérica.

Este es un programa importante. Utilizando sistemas modulares y equipos de profesores reconocidos internacionalmente, es posible que sea ofrecida una preparación completamente transferible para instructores calificados. A través de tales innovadores esfuerzos se facilitaría una capacitación misionera calificada para instructores autóctonos. Como consecuencia de esto, los candidatos a misioneros alrededor del mundo accederían a una óptima preparación.

Los líderes misioneros del Tercer Mundo están altamente motivados. Son personas con visión que frecuentemente superan grandes obstáculos para comenzar sus agencias misioneras. En áreas como la fe y la habilidad ministerial, tales líderes normalmente dan excelentes ejemplos a los misioneros que ellos lideran. Pero la mayoría de los líderes siempre se sienten solos, haciendo mucho, con muy pocos recursos durante mucho tiempo Ellos podrían ser grandemente beneficiados por seminarios de corta duración y módulos de entrenamiento que los ayudarían a orientarse y usar bien las herramientas necesarias para administrar sus agencias. En algunos países como Brasil y Nigeria, asociaciones nacionales de misiones patrocinan congresos y seminarios para los líderes de las agencias integrantes.

Tales oportunidades de aprendizaje y cooperación son de gran importancia para los líderes de misiones del Tercer Mundo. Esto puede proporcionar un conocimiento sobre organización y estrategia que los ayudará efectiva-

mente a multiplicar sus frutos y a expandir sus ministerios.

Existe también la necesidad de capacitar a las iglesias de los misioneros. Un ministerio misionero efectivo requiere una fluida relación con las iglesias. En muchas partes del mundo, el movimiento misionero ha sido lento en comenzar, en gran parte debido a falta de visión de los propios pastores de las iglesias. Normalmente, es más fácil preparar a los misioneros para que salgan ¡que sus iglesias estén prontas para enviarlos! Debido a eso, la iglesia también debe ser preparada para las misiones.

En los países del Tercer Mundo la iniciativa de mayor importancia en la actualidad, para motivar y capacitar el liderazgo de las iglesias en el tema de misiones, quizás sea la de COMIBAM, de América latina. Habiéndose iniciado en 1984, ese movimiento de misiones a nivel continental ha ayudado y motivado con éxito a iglesias, jóvenes, profesionales y líderes de mujeres, así como llamando a misioneros para un servicio que incluye toda la vida. Este es un ejemplo excelente de desenvolvimiento integral de la visión misionera y de la comprensión necesaria para sostener a los movimientos misioneros.

Estos son únicamente unos pocos de los muchos tipos de beneficios para la empresa misionera mundial, que son posibles si los dirigentes misioneros consideran seriamente las soluciones globales para problemas misioneros comunes en todo el mundo.

Conclusión

El rápido aumento de la iglesia y la actividad misionera en el Tercer Mundo anuncia un cambio futuro en ambas, en una escala mundial. Como se ha expresado anteriormente, el movimiento misionero tercermundista promete llegar a ser tan grande hacia el final del siglo como el anglosajón. Este rápido crecimiento demanda

una seria apreciación por parte de la iglesia y de los líderes misioneros de todo el mundo hacia las necesidades y potenciales de la cooperación internacional. Esto es particularmente cierto cuando se trata de proveer de una adecuada capacitación. Organizar redes internacionales y asociaciones orientadas hacia un objetivo común son algo más que simples palabras futuristas. La globalización de las actividades misioneras de la iglesia está asumiendo formas concretas.

Esperamos que nuestro esfuerzo por cumplir con la tarea misionera, sea suficiente para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se nos presentan por delante.

PARTE II

MODELOS DE CAPACITACIÓN MISIONERA

4

Un modelo asiático

David Taiwoong Lee[1]

LA iglesia coreana ha celebrado recientemente su centenario y ya es reconocida como una de las diez naciones del Tercer Mundo que envían más misioneros. Diversas fuentes de información han confirmado que los coreanos tienen en el presente más de mil misioneros sirviendo alrededor del mundo.[2] Esto aun está por debajo del porcentaje esperado en términos del potencial de su servicio misionero, ya que la iglesia coreana envía solamente un misionero por cada diez mil de sus miembros.

Se espera que en el futuro la iglesia coreana expanda su fuerza misionera por tres razones principales. Primero, las iglesias locales se están dando cuenta paulatinamente de la necesidad de enviar misioneros al exterior. Segundo, la iglesia coreana está trabajando arduamente para

---

1 Doctor David Taiwoong Lee: coreano, es presidente de la Fraternidad Misionera Mundial y director de su Centro de Capacitación para el Ministerio Global; miembro del comité ejecutivo de la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial. Este capítulo fue presentado en 1990 en la Consulta sobre Capacitación Misionera del Congreso Misionero de Asia; en Seúl, Corea del Sur, y revisado para su publicación.

2 Larry D. Pate, *From Every People*, op. cit., p. 36.

encontrar vías creativas hacia nuevos campos misioneros. Tercero, la situación política y económica está más favorable para el envío de misioneros. En vista de este desarrollo la capacitación misionera no es solamente crucial, sino también una creciente demanda.

Desarrollo actual en la capacitación misionera coreana

Arriba se ha dado un panorama general sobre la necesidad de capacitación misionera desde la perspectiva de la iglesia coreana. Pero ¿qué tipo de capacitación misionera se necesita en la actualidad?

Primero, en esta etapa pionera del movimiento misionero coreano es recomendable una capacitación más completa. Normalmente los misioneros tienen que tomar muchas decisiones difíciles. A menudo deben establecer una infraestructura en el campo, con muy poca guía u orientación de un líder misionero con experiencia. Esto pone una carga muy pesada sobre un nuevo misionero. Por eso, mientras más entrenamiento tenga, mayor será la posibilidad de completar su trabajo satisfactoriamente.

Segundo, cuando se ha establecido un buen liderazgo en el campo, aun las personas con menos capacitación pueden funcionar normalmente. Como nuevos miembros de muchas de las organizaciones misioneras establecidas internacionalmente, un período de orientación breve e intensivo puede ser suficiente. Usualmente ellos deberán tomar dos o más años para el estudio del idioma bajo un líder bien capacitado en el campo. Este período puede funcionar como un sustituto para el entrenamiento adicional que necesita el misionero.

Tercero, para aquellos coreanos que optan por servir en una agencia misionera internacional es recomendable un entrenamiento más extenso. Aunque esté establecido un buen liderazgo en el campo, cada cual deberá hacer

frente tanto a la cultura del misionero como a la cultura que se desea alcanzar.

El movimiento misionero coreano se encuentra en una etapa en la que aún se necesitan de muchos obreros pioneros, tanto como los que trabajan en agencias misioneras internacionales. En ambos casos, ya ha sido indicado que se requiere de un entrenamiento más extenso y detallado bajo un capacitador competente. Pero ¿qué programas de entrenamiento están disponibles en Corea del Sur? Como está indicado por la investigación del doctor Marlin Nelson, existen actualmente once agencias de capacitación misionera.[1]

Añadiendo seminarios que procuran impartir dicha capacitación, el número aumenta a trece. Estos pueden ser divididos en las tres categorías siguientes:

Capacitación misionera basada en un seminario

Se ha pronosticado el incremento, en un futuro cercano, de seminarios que ofrecerán grados académicos en misionología, aunque en el presente sólo existen dos de este tipo. Uno de ellos, ACTS, ofrece programas de maestría y licenciatura en misionología, mientras que el seminario presbiteriano de Tonghap ofrece un curso adicional en misiones a los que tienen una maestría en divinidades.

Para que funcionen como programas de capacitación misionera, el entrenamiento debe seguir un patrón complementario de educación informal y no formal. En el seminario presbiteriano, por lo tanto, todos los candidatos a obtener una subespecialización en misiones deben asistir a cierto número de seminarios y tener vivencia comunitaria.

---

1 Marlin Nelson, *Directory of Korea Mission Societies, Mission Training Institutes and Missionaries*, Basillae, Seúl, Corea del Sur, 1989, pp. 181-199.

Capacitación misionera por módulos

Esta es una manera muy conveniente de capacitarse a corto plazo, ya que uno puede ser entrenado mientras desarrolla su propia vocación o ministerio. Si este tipo de programa puede proveer un plan de estudios balanceado y dirección en el aprendizaje así como en el desarrollo del carácter, ha cumplido su propósito. Pero este tipo de programa puede ser muy efectivo sólo para quienes ministran bajo un liderazgo bien establecido. Para los misioneros pioneros y para los que buscan servir en agencias misioneras internacionales, ha de ser más apropiado un programa de capacitación más estrechamente controlado.

Institutos de capacitación con vida comunitaria

Las diferencias básicas entre una capacitación tipo seminario y una tipo instituto están en que esta última es para el estudiante más que una experiencia de salón de clases, ya que abarca la totalidad de su persona y vida, aunque también utiliza la solidez del aula. Para hacer efectivo este tipo de entrenamiento es necesario considerar por lo menos los siguientes cinco factores:

» Una homogeneidad de candidatos con alta motivación para las misiones transculturales.
» Buenos maestros que puedan servir como entrenadores y guías.
» Una experiencia transcultural en las diferentes etapas del aprendizaje.
» El marco de vida comunitaria no debe ser demasiado lejano de la vida real.
» La cantidad de estudiantes no debería superar los diez alumnos por maestro.

Además, existe otro tipo de programa: el que es ofrecido en el mundo anglosajón. Los estudiantes que van a este tipo de centros indudablemente reciben muchos be-

neficios. No obstante, también se presentan algunas críticas. Estos centros están diseñados para entrenar anglosajones con sus propios objetivos (entre ellos el Instituto Asiático de Capacitación Transcultural, en Singapur, puede ser una excepción). A menudo éstos no coinciden con las necesidades de los coreanos que están siendo preparados.

El lenguaje es otra barrera. Alguien puede argumentar que se pueden matar dos pájaros de un solo tiro. Pero frecuentemente, cuando se trata de aprender el inglés, —a la vez que se toman apuntes en un grupo donde los anglosajones predominan—, puede ser que uno esté arriesgándose a perder ambos pájaros: el idioma y la capacitación.

También existen limitaciones por parte del profesor anglosajón en el entendimiento de la cosmovisión coreana y su cultura. La barrera del idioma hace más difícil el llegar al centro del problema que un estudiante pueda estar confrontando, especialmente si se tratara de un problema psicológico profundo, u otro similar.

Por todo esto, no se debe subestimar el valor de los centros nacionales de capacitación, con maestros bien preparados que poseen conocimientos misionológicos actualizados y amplia visión en muchos de los problemas del enlace cultural. Estos pueden ser de tremenda ayuda si ofrecen un programa bien balanceado. Hasta aquí hemos examinado el actual movimiento coreano de capacitación misionera, y hemos sugerido que un sistema de entrenamiento apropiado sería el de una prolongada duración unido al de vivencia comunitaria.

A continuación enfocaremos nuestra atención en los factores que están afectando la capacitación misionera.

Factores que afectan la capacitación misionera en Corea del Sur

La cultura coreana sufrió grandes cambios durante el siglo pasado. El coreano promedio no está seguro ahora de qué es realmente la cultura coreana. Tres alternativas son posibles. Primero, abandonar todo lo que sea coreano y adoptar una cultura anglosajona u otra. Esto provocará un desajuste cultural y el resultado final será una crisis de identidad. Segundo, adherirse indiscriminadamente a la cultura coreana. Esto es muy peligroso porque puede hacer que uno inconscientemente se convierta en un imperialista cultural. Tercero, una mejor opción es hacer que el estudiante tome conciencia de su propia raíz cultural, cualquiera que esta sea. Además, se pueden enseñar otras varias teorías transculturales. Esto proveerá una mejor oportunidad para que la persona sea bicultural, o hasta tricultural si fuese necesario.

Al entender el sistema educativo de una nación, uno comprende mejor las necesidades culturales y de entrenamiento que ésta tiene. El sistema educativo coreano puede caracterizarse como centrado en el maestro, dominado por un aprendizaje de memoria, el cual está enfocado en la aprobación del examen de ingreso a la universidad. Esto puede tener tremendas repercusiones en la capacitación misionera. El entrenador no solamente tiene que cambiar el método de aprendizaje, sino también tratar con el área completa del estilo de vida, las interrelaciones personales y el desarrollo del carácter.

La educación teológica coreana ha tomado prestado mucho del Occidente. Debe ser revaluada para contextualizarse y naturalizarse. La capacitación misionera coreana debe desarrollar herramientas para contextualizar el aprendizaje teológico en diferentes entornos culturales. Temas tales como exégesis cultural, homilética, discipulado transcultural y otros son ejemplos de tales esfuerzos.

Ya considerados en forma general trasfondos y factores que afectan la capacitación misionera coreana, intentaremos presentar una filosofía de capacitación misionera apropiada para la actual situación de Corea del Sur. A tal fin, tomaremos como ejemplo al Centro de Capacitación para el Ministerio Global.[1]

El Centro de Capacitación para el Ministerio Global

Este centro fue fundado en 1986. Actualmente está capacitando a su cuarta promoción de alumnos. Este modelo de capacitación misionera está construido sobre la presuposición de que el movimiento misionero coreano aún necesita de misioneros pioneros tanto como de aquellos que servirán en agencias internacionales. Para lograr su objetivo, este modelo tiene las siguientes metas, métodos de capacitación, plan de estudios, materias y maestros.

Metas generales

Este modelo de capacitación tiene como meta formar a la persona en su totalidad. Se busca el balance entre el aprendizaje académico (teórico) y la práctica. También enfatiza el servicio verdadero. Esto va de acuerdo con la necesidad del contexto coreano y de los países del Tercer Mundo.

La experiencia del aula y la convivencia comunitaria en una situación de vida real, con la familia entera, proveerá de terreno fértil para el entrenamiento. Más específicamente su meta es llevar a cabo lo siguiente:

1. Una comprensión general de lo que son las misiones.

2. Capacidad para el evangelismo transcultural, el discipulado, la capacitación y la implantación de iglesias.

3. Aprendizaje de prácticas básicas como higiene, vida

---

1 Global Ministry Training Centre (GMTC).

devocional, vida familiar, mayordomía y crecimiento personal.

4. Lingüística e inglés.

Método de capacitación

Los coreanos, como ya hemos visto, tradicionalmente siguen una educación centrada en el maestro. Los misioneros que reciben preparación bajo este método pueden resultar deficientes en cuanto a resolver problemas en la práctica. Además, esta es una manera inadecuada de promover cambios significativos en el carácter del individuo, y tampoco desarrolla habilidades para trabajar en equipo. Así que la meta de nuestro modelo es adiestrar usando el método que Jesús utilizó. Este método ha sido ilustrado por el doctor Ted Ward y Guillermo D. Taylor[1] como se muestra en el gráfico 7 de la página siguiente.

Jesús, sin menospreciar el método formal de enseñanza (ejemplo Mateo 5.7, etcétera), se movía de la educación formal a la no formal y a la informal. Dicho modelo toma forma en el gráfico 8 de la página 76. Es este tipo de entrenamiento el que traerá un balance entre el aprendizaje académico y la práctica.

Diseño del plan de estudios

Una cosa es diseñar un plan de estudio y otra, que el estudiante lo lleve a la práctica fielmente. El éxito de un programa de capacitación depende mucho de cómo se lo conduzca en el contexto del compañerismo fraternal. Actualmente existen dos niveles de plan de estudio.

Plan de estudio explícito

a. *Bases misionológicas:* Mediante el estudio introductivo a las misiones, teología de las misiones, otras religiones, la

---

1 Ted Ward, *Non-formal Education: What is It?*, p. 4, modificada y presentada por Guillermo D. Taylor en *History of Religious Education*, seminario en Trinity Evangelical Divinity School, 1983.

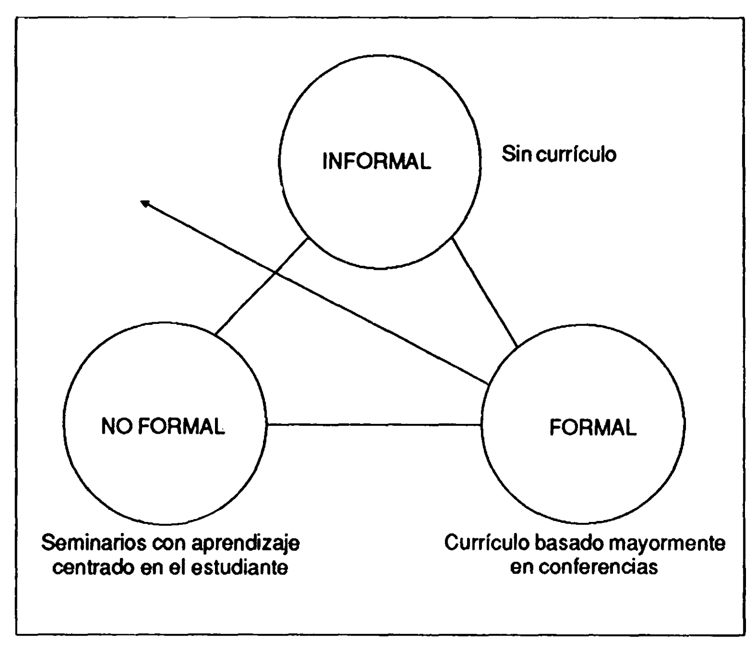


Gráfico 7: Los tres diferentes tipos de capacitación y sus características.

importancia de la iglesia y el ministerio transcultural, el individuo adquiere un concepto general de misiones.

b. *Ministerio transcultural:* Por lo menos, las cuatro áreas claves que se enfatizan a continuación:

- Exégesis y homilética transcultural
- Capacitación en el discipulado transcultural
- Plantación transcultural de iglesias
- Comunicación y evangelismo transcultural

c. *Vida misionera.*

d. *Aprendizaje de idiomas.*

e. *Tareas misioneras específicas.* Este punto trata las áreas más particulares que equiparán al misionero con mayor amplitud.

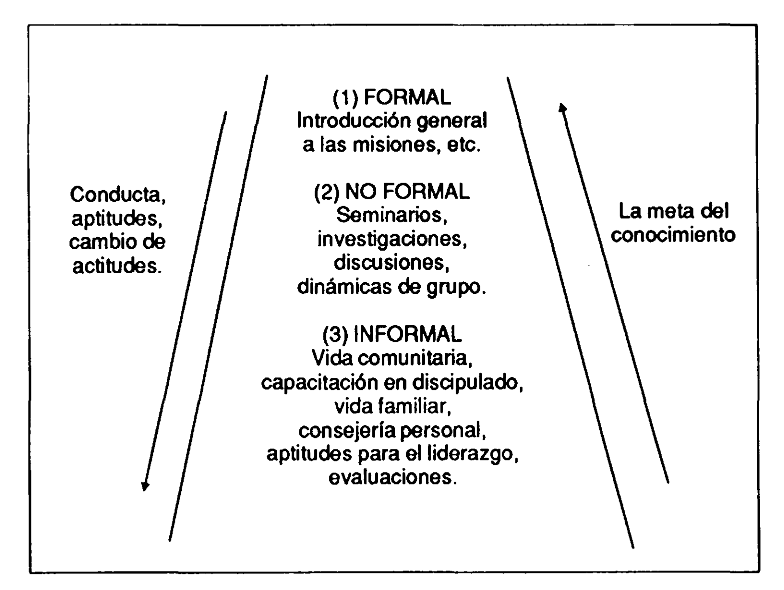


Gráfico 8: Aspectos que abarcan los distintos tipos de capacitación.

Plan de estudio implícito

Habiendo ya mencionado las áreas explícitas (lo más obvio), ahora nos tornamos a algunas de las áreas implícitas (lo menos obvio).

Primeramente, uno puede experimentar crecimiento personal y espiritual a través de una intensa adoración semanal, enfocando temas tales como el servicio, la vida sacrificada, la obediencia, la fe y el poder del Espíritu Santo. Un día especial de oración cada mes también ayuda a los estudiantes como comunidad a confiar en Dios. Los devocionales personales son uno de los intereses primarios.

En segundo lugar, se puede aprender sobre el liderazgo a través de un sistema tipo "padrino", mediante el cual cada familia toma un turno para liderar a la comunidad entera durante cierto tiempo.

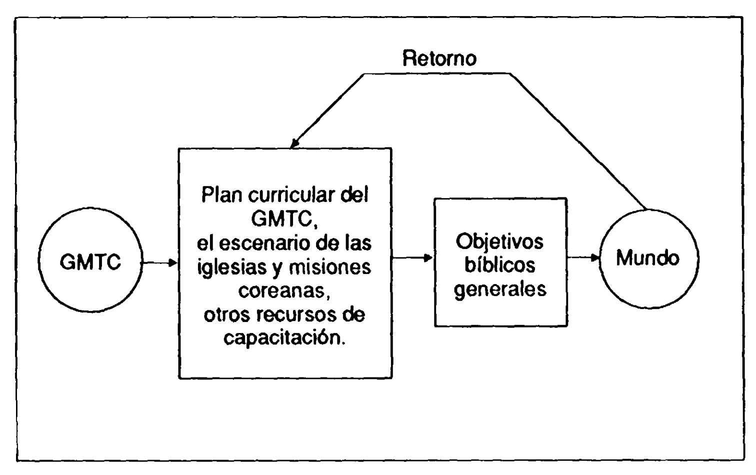


Gráfico 9: Esquema del plan de estudios utilizado por GMTC.

La tercera área propone un énfasis en la vida familiar, lo cual prepara a las familias para la vivencia transcultural.

Este plan de estudio está siendo regularmente evaluado con la retroalimentación proveniente del campo y los cambios que se producen en el panorama de las misiones coreanas. El gráfico 9 muestra cómo funciona.

Materias

1. Materias generales
   a. Introducción a las misiones
   b. Teología misionera
   c. Historia de las misiones
   d. Antropología
   e. Religiones no cristianas
   f. Crecimiento de la iglesia
2. Ministerio transcultural
   a. Exégesis y homilética transcultural
   b. Comunicación y evangelismo transcultural

c. Plantación transcultural de iglesias
d. Capacitación transcultural en el discipulado
e. El misionero como un educador
f. El ministerio del misionero
g. Estudios por áreas

3. Vida misionera
a. Práctica de la agencia misionera
b. Filosofía ministerial
c. Discipulado
d. Batalla espiritual
e. Habilidades prácticas
f. Estudio de casos

4. Lingüística
a. Adquisición de aptitudes lingüísticas
b. Inglés

5. Cursos adicionales (optativos)
a. El movimiento ecuménico
b. Misiones en Asia
c. Educación teológica por extensión (ETE)
d. Planes de desarrollo de la comunidad
e. Teología de la liberación
f. Cultura coreana
g. Teología del Tercer Mundo.

Maestros y liderazgo

Los maestros son expertos que se adhieren al entrenamiento para lo siguiente:

1. Ser un ejemplo a los estudiantes siguiendo el modelo de Cristo (1 Pedro 5.2-3).

2. Reproducir las siguientes funciones: dar prioridad al ministerio del estudiante, ser una persona de recursos y un consejero, motivar al estudiante a aprender mediante estudios personales, cultivar un ambiente espiritual donde el compañerismo pueda desarrollarse.

3. Dar la debida prioridad a la vida espiritual personal, a la familia y al ministerio.

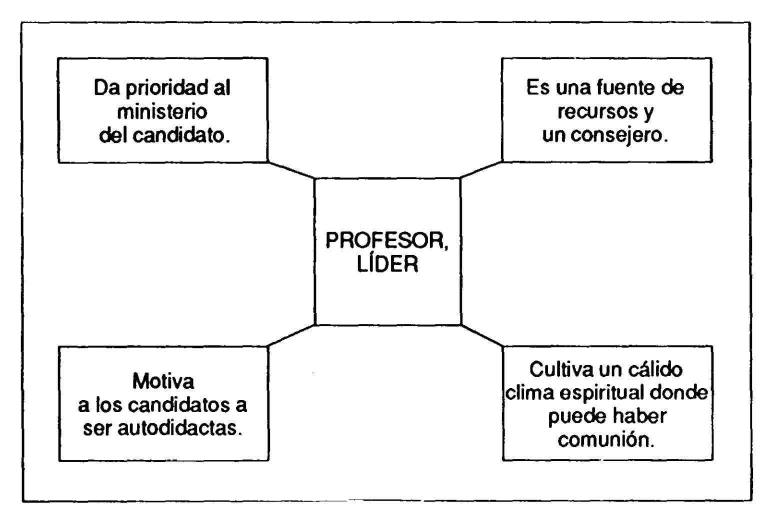


Gráfico 10: Las características del profesor.

4. Poner como meta la multiplicación.
5. Enfocar la totalidad de la persona.
6. Motivar a los estudiantes a tener iniciativa.

Implementación

Administración

Selección de candidatos. Se da prioridad a quienes ya han sido aceptados por una junta misionera responsable, sea esta interdenominacional o denominacional. Aún así, una extensa entrevista tiene lugar antes de que el estudiante sea aceptado.

Principios administrativos. Se espera que casi todo el personal y los profesores vivan como misioneros, a excepción de unos pocos miembros del personal de oficina. Esto significa que deben buscar su propio sostenimiento económico y tener un estilo de vida simple hasta donde le sea posible. También deben tener una lista de personas que les respaldan con oración.

Casi todo el trabajo de mantenimiento es hecho por los estudiantes y por obreros voluntarios. Semanalmente los voluntarios participan en las tareas de cuidado de los niños y la cocina, según su llamado. Cerca de doce personas trabajan sobre estas bases cada semana. Este tipo de servicio sacrificial añade solidez al efecto modelador.

Principios financieros. Se espera que tanto el educador como el futuro misionero sigan principios misioneros de fe, aunque no dogmáticamente. Esto quiere decir que los entrenados, entrenadores y los que respaldan en oración, juntos, miren hacia el Señor para que supla toda necesidad.

Respaldo de oración. Además de iglesias e individuos que respaldan en oración, hay un grupo de damas que se reúnen dos veces al mes para orar. Ellas no solamente oran por el centro sino también por otras necesidades de la obra misionera. Ellas se llaman Asociación de Damas para las Misiones.[1]

Vivencia comunitaria

Esto puede ser uno de los puntos fuertes de este programa. Se espera que los estudiantes vivan en una comunidad íntima dividida en tres casas por más de nueve meses. En la orientación inicial, se da especial atención a las siguientes áreas:

1. Relaciones interpersonales.
2. Mantenimiento de la propiedad.
3. Vida familiar: matrimonio, instrucción y crianza de niños.

La vida comunitaria puede tener un efecto perjudicial si no se le da la atención apropiada. Por otro lado, es a través de estos medios que los estudiantes se capacitan los unos a los otros permitiendo que los maestros den

---

1 Ladies for Association for Missions (LAM).

amplia atención a los problemas que no se ven a simple vista.

Una vez al mes se le da el liderazgo a cada familia. El líder es responsable de todos los asuntos del hogar. Para el tiempo en que el estudiante se gradúa, se ha formado una relación permanente.

Administración del plan de estudios

Desde el comienzo hasta el tiempo de graduación, el estudiante habrá experimentado un total de 582 horas de clases, formales e informales, en aulas o fuera de ellas. Una experiencia misionera foránea por un mes, una semana de práctica vocacional en Corea del Sur, una semana de evangelismo en los suburbios coreanos (misiones nacionales); un seminario intensivo sobre predicación durante una semana (para aprender los principios y práctica de la predicación exegética).

Las cuarenta semanas que se requieren están distribuidas en las siguientes categorías:

Conferencias: 22 semanas y un día
Lecturas (estudio personal): 8 semanas
Viaje misionero: 1 mes y 2 días
Días de oración: 10 días
Evangelismo doméstico: 1 semana
Involucramiento social: 1 semana
Seminario matrimonial: 4 semanas
Evaluación de la comprensión: 1 semana
Días feriados: 1 semana

Las conferencias formales toman veinte semanas y las otras veinte son dedicadas a diferentes formas de aprendizaje.

Vida devocional y motivación para las misiones

Se espera que los estudiantes tomen diariamente tiem-

po para su devocional personal. Un día completo al mes se utiliza para la oración por las misiones y trabajos domésticos. Además, todas las tardes los estudiantes oran por las necesidades del mundo. Los miércoles por las noches son la columna del programa devocional. Se ha extendido un tiempo para la adoración, exposición de las Escrituras enfocada a varios tópicos como el servicio, la vida sacrificada, la fe, el gozo en servir, el fruto del Espíritu, el crecimiento, etcétera.

Cada domingo es separado para que los estudiantes ministren en sus propias iglesias. Los sábados son días de descanso de sus estudios y para dedicarlos a la familia. No obstante, algunos sábados también se usan para la evangelización al aire libre.

Conclusión

La capacitación misionera en Corea del Sur se inició oficialmente en 1973 por decisión de la Asociación Misionera Asiática. El Centro de Investigaciones y Desarrollo Este-Oeste fue el primer programa de capacitación establecido para llevar a cabo este trabajo.

Desde entonces han surgido numerosos modelos de capacitación misionera. Uno de ellos es el expuesto anteriormente. No está definido aún por cuánto tiempo más se requerirá de este tipo de entrenamiento minucioso. Sin embargo, en este momento de nuestro movimiento misionero coreano, cuando más misioneros pioneros (o los que quieren servir con agencias internacionales), están en búsqueda de capacitación, yo estoy convencido de que este modelo servirá a sus propósitos.

5

Un modelo africano

Lois Fuller[1]

DESDE que el cristianismo protestante llegó a Nigeria en 1840, los nigerianos se han comprometido con la obra misionera transcultural. En los primeros días, la disciplina de la comunicación transcultural no estaba desarrollada. Más tarde, las misiones se convirtieron en materia reconocida en los países anglosajones, pero las escuelas de capacitación ministerial creadas por los misioneros extranjeros no la incluían en su plan de estudios. Tal vez esto se debía a que los anglosajones creían que los cristianos africanos no contaban con recursos para llevar a cabo la obra misionera transcultural o porque vieron a las culturas africanas tan similares entre sí que un misionero de una tribu africana trabajando dentro de otra tribu no tendría que enfrentar suficientes diferencias como para necesitar entrenamiento especial.

---

1 Lois Fuller: misionera en Nigeria con la Iglesia Misionera; decana del Instituto de Capacitación Misionera de Nigeria; y consultora de la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera de la Alianza Evangélica Mundial. Este capítulo se presentó en la Consulta de Manila y fue revisado para su publicación.

Pero los tiempos están cambiando. Ha nacido una nueva conciencia de la complejidad cultural del mundo y una nueva apreciación de las dificultades transculturales enfrentadas por los misioneros africanos. La conciencia misionera está creciendo en Nigeria, especialmente entre jóvenes instruidos, quienes ni siquiera se ajustan confortablemente en la cultura de sus abuelos y compañeros no instruidos. Ahora existe realmente una demanda de capacitación misionera.

Al final de los años '70 y principios de los '80, la Sociedad Misionera Evangélica[1] de la Asociación de Iglesias Evangélicas de Africa Occidental,[2] la denominación evangélica autóctona más grande de Nigeria, empezó a explorar las formas de dar tal entrenamiento a su personal misionero. Por ese tiempo otros grupos más pequeños estaban procurando lo mismo, si bien, la mayoría de las instituciones teológicas todavía no lo hacían.

El reverendo Panya Baba, director de EMS, participaba en la Comisión de Misiones de la AEM representando a Africa. En enero de 1979, esta comisión recomendó la formación de asociaciones misioneras regionales y nacionales. Al llevar esta idea el reverendo Baba a Nigeria, se inauguró la Asociación Nigeriana de Misiones Evangélicas[3] en la asamblea general de la Alianza Evangélica de Nigeria[4] en octubre de 1981 como un brazo de dicha asamblea. Entre las metas y objetivos de NEMA estaba: "establecer instituciones para la investigación y capacitación misionera y organizar conferencias misioneras, seminarios y talleres."[5] Muchos de estos planes excelentes

---

1 Evangelical Missionary Society (EMS).
2 Association of Evangelical Churches of West Africa (ECWA).
3 Nigeria Evangelical Missions Association (NEMA).
4 Nigeria Evangelical Fellowship (NEF).
5 Citada en *The Final Harvest*, ed. por Niyi Gbade, NEMA, Jos, Nigeria, 1988, p. 149.

fallaron por no haber una persona dedicada a supervisar que éstos se llevaran a cabo.

El siguiente paso en nuestra historia lo marca una persona, Wilbur (Guillermo) O'Donovan Jr. El es misionero con SIM, y aunque dictaba clases en un instituto bíblico convencional, su corazón ardiente por las misiones y el evangelismo le hicieron recibir numerosas invitaciones para predicar en muchos grupos, especialmente entre estudiantes universitarios. A través de esto llegó el contacto con otros grupos misioneros autóctonos, además de EMS. Vio la posibilidad y necesidad de desafiar a los universitarios nigerianos a dar su vida para la obra misionera transcultural, y descubrió que muchos estaban listos para responder. Pero cuando ellos le preguntaron dónde podrían ser capacitados para tal trabajo, no supo qué responderles.

Guillermo viajó a los Estados Unidos en su tiempo de licencia de 1983 a 1984 y el director de su misión le pidió que escribiera un informe acerca de las misiones autóctonas en Nigeria. En este informe, él sugirió que se creara una escuela de capacitación misionera, bajo los auspicios de NEMA. Su idea de la escuela se extendió a los líderes de NEMA y también a otros grupos interesados en Nigeria.

Como resultado, en la sesión de NEMA de marzo de 1984, se designó un comité para preparar una propuesta detallada. Los líderes de dos agencias misioneras nigerianas nombraron a Guillermo y otra persona para su comité y su reporte fue presentado y aprobado en la sesión de NEMA de diciembre de 1984. Aunque él no estuvo presente, igual fue designado como coordinador del proyecto, a medio tiempo. Comenzó el proyecto: se formó un equipo de trabajo compuesto por un representante de cada una de las misiones miembros de NEMA, más el secretario general de NEF, para trabajar con Guillermo. Su primera sesión la celebraron en abril de 1985; redactaron el plan de

estudios, diseñaron un logo y comenzaron los planes para la primera clase del instituto.

Ciertos temas se debatieron por largo tiempo, algunos de los cuales todavía están siendo revisados de vez en cuando. Estos incluyen:

Primero. Si se debían ofrecer cursos básicos de Biblia y teología así como cursos estrictamente aplicables a la obra misionera transcultural, puesto que la carga original de Guillermo era por los estudiantes con una buena educación secular (tales como graduados de universidad) sin preparación teológica. Los cursos bíblicos, teológicos y misioneros eran parte de la idea al principio. En ese tiempo no había seminarios evangélicos en el nivel de posgrado en Nigeria, y aún ahora ellos están en las etapas iniciales y tienden a ser fuertemente denominacionales. Seguir el plan original podía hacer que los muchos institutos teológicos existentes, incluyendo aquellos pertenecientes a denominaciones que son miembros de NEMA, sientan que la escuela de misiones estaba en competencia con ellos. A la vez, iba a ser difícil ofrecer los cursos de Biblia y teología, pues para ello, la escuela necesitaba encontrar recursos, especialmente humanos. Por otro lado, si los misioneros necesitan estar capacitados teológicamente, y no hay otro lugar apropiado para ello, ¿no deberíamos suplir nosotros esa necesidad?

Finalmente, se decidió no ofrecer Biblia y teología como parte de los cursos regulares, pero sí exigir rendimiento en estas áreas y proveer cursos por correspondencia o arreglos con escuelas teológicas donde los estudiantes que lo necesitaran pudieran obtener el entrenamiento necesario. Sin embargo, ya habiendo empezado la escuela, la carencia de finanzas y personal hizo imposible llevar a cabo esta decisión, y lo mejor que la escuela puede hacer al presente es examinar a los estudiantes para probar sus conocimientos antes de su admisión o

denegar la entrada a aquellos que obviamente son deficientes.

Segundo. Si buscar o no acreditación académica internacional para el programa. Al principio, se pensó que los estudiantes no se interesarían en un programa que no estuviera acreditado. Por otro lado, esta acreditación incluye rechazar estudiantes competentes quienes no tienen credenciales académicas y enfatizar exámenes y conocimientos por encima de las habilidades prácticas en el campo. Finalmente, se decidió que la capacitación sea de orientación práctica y no de acreditación académica, que dé una mera calificación "en papel", tal como certificados, diplomas o grados.

Tercero. Si aceptar o no estudiantes independientes que no eran enviados (financiados o no) por una organización misionera. Se decidió aceptar únicamente estudiantes asociados con una misión que determinara que ellos necesitaban capacitación. Esto facilitó el proceso de admisión (la misión respondía por sus candidatos), aseguró que aquellos que tomaban el entrenamiento realmente intentaban utilizarlo, y hacía sentir a las misiones más responsables por el financiamiento de sus estudiantes y la escuela. Esto significa, sin embargo, que la gente interesada (o llamada a misiones) que aún no saben con cual misión servir no pueden ser admitidos en el Instituto Evangélico Nigeriano de Misiones.[1]

Durante 1985 y la primera parte de 1986, algunas grandes ofrendas extranjeras a través de los contactos de Guillermo proveyeron libros y equipo de oficina para la escuela. Personas como Raymond Windsor, Jonathan Hildebrandt, Theodore Williams y Tokunboh Adayemo fueron consultados. La Consulta Internacional de Misiones patrocinada por la Comisión de Misiones de la Alian-

1 Nigeria Evangelical Missionary Institute (NEMI).

za Evangélica Mundial y NEMA, llevada a cabo en Nigeria en agosto de 1985, procuró la formación de una escuela de capacitación misionera. Se determinaron los planes para el primer período a llevarse a cabo del 28 de julio al 12 de septiembre.

Hubo tiempos desalentadores. La mayor preocupación de Guillermo era el personal administrativo. Ni NEMA ni las misiones miembros eran capaces de contribuir con personal o dinero para el proyecto. Era difícil hacer que la gente llegara a sesiones de trabajo. En ocasiones, llegó a creer que "trabajo de todos es trabajo de nadie" y que la operación de la escuela como un esfuerzo conjunto de muchas agencias no era posible. Tal vez una de las denominaciones debería asumirlo y llevarlo a cabo por sí sola. Sin embargo, los líderes de NEMA no estaban de acuerdo y lo alentaban a seguir. Algunos otros misioneros de SIM estaban de acuerdo en ayudar con la administración para pudiera comenzarse con el primer período.

Este se realizó en las instalaciones de ECWA, del Instituto Bíblico donde Guillermo vivía y trabajaba, cosa que resultó conveniente. El instituto bíblico no cobró nada por el uso del lugar. Veinte estudiantes llegaron de tres agencias; duró ocho semanas y los estudiantes lo hallaron de mucho beneficio. Su respuesta fue alentadora para todos.

Durante ese tiempo, me habían propuesto el cargo de decana del instituto, ya que ninguna agencia autóctona podía aportar una persona adecuada. Durante mi licencia a mediados de 1986 visité escuelas similares en Kenia, Singapur, Indonesia y las Filipinas, y compartí con líderes de capacitación misionera en la India. Regresé y empecé a trabajar con NEMI el 1º de julio de 1987, a tiempo para ayudar con el segundo período llevado a cabo del 27 de julio al 11 de septiembre de 1987 en la localidad de Kagoro. Esta vez hubo treinta y dos estudiantes de ocho misiones. Luego volví para ayudar a mi misión hasta febrero de 1988 cuando me uní al tercer período de NEMI llevado

a cabo en Jos del 1º de febrero al 25 de marzo de ese año. Desde entonces, he estado tiempo completo con el proyecto. Por carencia de espacio en Jos no fueron aceptados nuevos estudiantes y llegaron 25 para retomar sus clases.

Alrededor del 25 de marzo de 1988, catorce estudiantes habían completado los tres períodos de NEMI y fueron aceptados para graduarse. La ceremonia fue de gran regocijo. Guillermo estaba listo para partir a una larga licencia y el nuevo coordinador del proyecto era Kantiyok Tukura, un directivo de SEM.

La escuela parece estar ahora establecida lo suficientemente bien, con un lugar rentado para estudios de tiempo completo. Estos se iniciaron en 1989. Desafortunadamente, antes de eso, el hermano Tukura renunció a su puesto de coordinador, pues ya contaba con mucho trabajo en EMS.

El primer período de 1989 se llevó a cabo entre enero y febrero. Ocho estudiantes de reingreso y doce nuevos formaron un cuerpo estudiantil de veinte. Siete de los primeros han terminado el programa y los trece restantes terminarán a fines del año. La búsqueda de un nuevo coordinador director continúa.

Mientras tanto, en octubre de 1988 se compró un terreno para un sitio permanente. Además, por primera vez, varias agencias de NEMA hicieron donaciones a la escuela. La carencia de personal administrativo, sin embargo, está retrasando el desarrollo del lugar.

Como se gobierna NEMI

La Asociación de Misiones Evangélicas de Nigeria es la propietaria de la escuela. Cada misión miembro de NEMA nombra un miembro para la junta directiva de NEMI, y el secretario general de la Alianza Evangélica de Nigeria es también miembro. Eligen un presidente de entre ellos por un período de tres años.

El coordinador (director) del instituto es nombrado por la asamblea general de NEMA, quien es responsable ante la junta directiva y reporta al ejecutivo de NEMA en intervalos entre sesiones de la junta sobre todos los asuntos relacionados a la escuela. Otro personal administrativo es nombrado por la junta de NEMI. El personal de enseñanza es nombrado por el administrativo.[1]

Los integrantes de NEMA y NEMI

La asociación (NEMA) tiene actualmente catorce misiones miembros. Seis de estas son juntas de misiones denominacionales y el resto son no denominacionales. Hasta aquí, seis de estas misiones han enviado estudiantes a NEMI y unas pocas misiones no miembros de NEMA lo han hecho igualmente al haber espacio disponible.

La mayor de las agencias miembros es la Sociedad Misionera Evangélica de ECWA, con un personal de 860. Desafortunadamente, la mayoría de su personal necesita aprender el idioma hausa. Sin embargo, ellos han provisto hasta aquí la mayoría de los estudiantes del centro. Todas las otras misiones tienen personal de menos de cien. La mayoría de los misioneros están trabajando transculturalmente en Nigeria, y unos pocos envían misioneros a otros países de Africa. El personal de las misiones independientes tiende a ser de trasfondo universitario y necesitan preparación en inglés, mientras que a muchas de las denominaciones también les gustaría recibirla en hausa. NEMI espera poder ofrecer el curso en hausa en el futuro.

Las misiones miembros de NEMA son:

Denominacionales:

1. Sociedad Misionera Evangélica de ECWA

---

1 Tomado de los estatutos de NEMI.

2. Misión Comunitaria COCIN
3. Misión Evangelio de Fe
4. Iglesia Misionera Unida de Africa
5. Iglesia Luterana de Nigeria
6. Ministerios Cristo el Redentor

No denominacionales:

7. Ministerios El Calvario
8. Fundación Misionera Cristiana
9. Movimiento Evangélico Su Gracia
10. Organización Misionera Unida de Cristo
11. Organización Misionera Naciones para Cristo
12. Fraternidad de Estudiantes Evangélicos de Nigeria
13. Ministerio Evangelismo del Niño
14. Cruzada a Cada Hogar de Nigeria

Algunas otras misiones también están en el proceso de afiliarse.

La filosofía de NEMI

El propósito de NEMI es proveer preparación práctica en habilidades de ministerio transcultural a personas, especialmente africanas, llamadas por Dios y comprometidas con la obra misionera transcultural.

El entrenamiento en NEMI no tiene como propósito dar certificados de papel a los estudiantes, sino hacerlos efectivos en el campo misionero. Al tener este tipo de certificados reconocidos (diplomas o grados), se corría el riesgo de cambiar el énfasis de lo práctico a habilidades académicas, y los estudiantes entrantes no tendrían claro en sus mentes para qué estarían allí.

Tampoco es la meta prioritaria de NEMI dar a los estudiantes capacitación bíblica, teológica o secular. Otras buenas instituciones existen en Nigeria para dar tal capacitación. Nuestro entrenamiento no es un sustituto para el

estudio en teología y Biblia, el cual debería ser cursado por el candidato en cualquier otra parte.

Nosotros nos concentramos específicamente en la capacitación para el ministerio transcultural. Esto incluye tanto el desarrollo espiritual personal del misionero, como de las habilidades en el ministerio transcultural y el comunitario.

Además de ser un movimiento cooperativo entre las misiones miembros de NEMA, NEMI también espera ser un centro de recurso para un círculo más amplio, produciendo textos de misiones, literatura, y formación ideológica que otras instituciones pueden usar para la capacitación misionera, aunque reconocemos que nuestra escuela nunca podrá preparar a todos los misioneros que Nigeria necesita enviar.

NEMI se une a la declaración doctrinal de la Asociación de Misiones Evangélicas de Nigeria, la cual es una declaración básica evangélica.

El personal de NEMI

Personal administrativo

El primer personal necesario fue el del liderazgo administrativo que pudiera levantar la escuela. NEMA decidió usar algunos misioneros extranjeros al principio por razones económicas (ellos son fácilmente sostenidos por sus respectivos países). Cuatro puestos fueron inicialmente propuestos: el de coordinador, el de decano, el de tesorero gerente administrativo, y el de director de programa. El sistema para obtener el personal era que varias agencias miembros prestaran al proyecto miembros adecuados de su personal mientras continuaran sosteniéndolos como antes. Así NEMI no tendría que pagar salarios.

Al principio no se pudo asegurar personal de tiempo completo para la escuela. A las agencias misioneras con

poco personal no les fue posible dejar ir a su gente capacitada. Guillermo O'Donovan obtuvo un nombramiento de medio tiempo de SIM y ECWA y continuó enseñando en la Escuela Bíblica de ECWA. Un líder de una de las misiones miembros fue electo tesorero a medio tiempo para NEMI, pero poco pudo hacer en su cargo. No se encontró otro personal hasta que fui elegida a tiempo completo como decano. Cuando Guillermo tomó su licencia, SEM eligió a alguien a medio tiempo como coordinador, pero la carga de trabajo de Guillermo en su propia misión nunca le fue reducida, y finalmente tuvo que renunciar al puesto en NEMI. Guillermo y yo obtuvimos las aprobaciones pidiendo personalmente a nuestras respectivas agencias que nos liberaran de responsabilidades para poder avocarnos al trabajo que queríamos hacer.

Parece muy difícil para cualquier misión nombrar y pagar a alguien de su personal, especialmente si ninguno de ellos tiene el deseo y la carga personal de trabajar con NEMI. Además, las agencias pueden tender a promover a gente que no están realmente calificadas para hacer el trabajo que NEMI necesita hacer. Algún interés de trabajar con NEMI ha sido expresado por gente capaz cuyas agencias aún no están listas para promoverlos y pagarles, o que no provienen de agencias miembros de NEMA. Me parece que el método adoptado por el personal administrativo de NEMI precisaría ser revisado. Por otro lado, el método puede servir mientras las agencias se van acostumbrando al sistema.

Personal de enseñanza

En los cinco períodos que hasta ahora hemos llevado a cabo, alrededor de treinta y nueve personas de doce agencias han participado en la enseñanza. Veintiuna de éstas eran de Nigeria (diecinueve hombres y dos mujeres) y dieciocho eran misioneros extranjeros (ocho hombres y

diez mujeres). De estos, dieciocho participaban por menos de seis horas y veintiuno por más de seis.

Estos profesores que enseñaron más de seis horas pueden dividirse como sigue:

	NIGERIANOS	EXTRANJEROS
Hombres	10	4
Mujeres	1	6
	11	10

De esto, podemos deducir que ha habido una distribución bastante pareja de la enseñanza entre el personal nacional y extranjero, y entre hombres y mujeres, aunque los modelos de participación de la mujer nigeriana son todavía escasos.

A estos maestros únicamente se les pagan sus gastos de viaje (incluyendo hospedaje si no pueden quedarse viviendo en la escuela) y un pequeño salario. Afortunadamente, han vivido en la vecindad de la escuela o llegaron únicamente por los pocos días de su curso. Así se han mantenido los gastos de personal al mínimo. Esto puede que no sirva en el futuro, ya que la escuela espera mudarse a su lugar permanente, el cual queda lejos de Jos y donde más maestros permanentes con sus comodidades serían requeridas. En sus primeras etapas, la idea de la escuela ha engendrado suficiente entusiasmo en la gente para estar de acuerdo a enseñar aquí, sin contar con salario. Está por verse si este entusiasmo puede mantenerse durante todo el trayecto, especialmente ahora que acabamos de cambiar al tener tres períodos en un año en lugar de uno.

Recursos materiales

Cuando el instituto fue establecido, Guillermo O'Do-

novan consiguió fondos extranjeros para comprar equipo necesario. Estos incluían juegos de veintitrés títulos de libros de texto (la mayoría, de treinta copias cada uno), dieciocho cursos por correspondencia (cintas, manuales y libros de texto),[1] quince literas y dieciocho colchones, ocho estanterías, treinta y seis sillas, un duplicador de casetes, un proyector manual de diapositivas y cargador de batería, una computadora, monitor, impresora, un estabilizador de potencia y batería, una fotocopiadora, tres máquinas de escribir, artículos de oficina y algunos artículos varios (dos estufas de kerosén, dos ollas grandes, platos, sábanas, toallas, cucharas). Desde que él se fue, la escuela también ha podido comprar doce colchones más, veintiún sillas, algunas estanterías y bancas.

Se ha creado una biblioteca (donada en su mayoría) de más de 650 libros. Actualmente, la escuela renta el lugar en la propiedad de una iglesia. NEMI usa edificios para el dormitorio, cocina, salas de clase, cuarto de estudio para mujeres y apartamento del decano. La propiedad también dispone de canchas de vóleybol y fútbol que podemos usar.

NEMI ha comprado un terreno de casi once hectáreas cerca de la nueva capital federal de Nigeria, Abuja. Hasta ahora no ha sido utilizado, pero está previsto para nuestro plantel permanente.

Finanzas

Durante los primeros dos años mientras NEMI estaba siendo levantada y el primer período se llevaba a cabo (1985-1986) hubo bastante ayuda de fondos extranjeros para comprar el equipo inicial. Durante este período, casi 20.000 dólares fueron donados por amigos norteamericanos interesados. También durante el mismo tiempo, alre-

1 Producidos por Columbia Bible College Extension Studies, Estados Unidos.

dedor de 2.500 nairas[1] (en ofrendas y cuotas), fueron generados desde Nigeria. En ese tiempo, esta moneda era equivalente al valor del dólar norteamericano; por lo tanto, la contribución de Nigeria fue de alrededor del once por ciento del ingreso total.

Durante el tercer año (1987) la contribución extranjera fue de alrededor de 4.500 dólares y la de Nigeria de 6.600 nairas. Sin embargo, la moneda nigeriana comenzó su drástica devaluación por esa época de manera que ese importe representaba únicamente el 25,6 por ciento del ingreso.

En 1988, la contribución extranjera fue de alrededor de 1.800 dólares y de 3.500 nairas. (Ese año tuvimos un presupuesto pequeño debido a que se pospuso la apertura de tiempo completo en la escuela hasta 1989 y las reservas del dinero extranjero de las ofrendas iniciales fueron casi agotadas por la compra del terreno.) Por aquel tiempo, la moneda nigeriana estaba valiendo aún menos y por esta razón el ingreso de Nigeria totalizaba menos de 500 dólares.

Al final de abril de 1989, la cantidad de 5.900 nairas ha sido ofrendada por Nigeria. La escuela pudo recoger para sus gastos de operación de cuotas y donaciones locales. A cada misión de NEMA se le ha pedido una contribución de 500 nairas y varias ya lo han hecho. Todo el dinero del extranjero ahora está siendo destinado para la construcción de las facilidades permanentes.

El valor de la moneda nigeriana ahora es 7,5 con respecto al dólar, cuando en 1985 tenía el mismo valor que éste. Esto ha hecho extremadamente difícil para NEMA levantar fondos locales para gastos de capital. La mayoría de los materiales de construcción aumentan de precio semanalmente, ya que la inflación continúa siendo un

---

1 Moneda nigeriana.

serio problema, y la tan acelerada devaluación del naira hace que los fondos extranjeros no valgan más que antes de la devaluación.

El estudiantado

Hasta ahora, cuarenta y nueve estudiantes han pasado por lo menos un período en NEMI. De estos, veintiuno han completado los tres períodos que comprenden el curso completo. Once todavía están en la escuela, mientras diecisiete están inactivos.

De estas cuarenta y nueve personas, cuarenta y cinco son hombres y cuatro mujeres. Veintiséis de ellos provienen de la Sociedad Misionera Evangélica de ECWA, seis de la Iglesia Luterana de Nigeria, cuatro de la Fundación Misionera Cristiana, tres de los Ministerios El Calvario, dos cada uno de HIGEM y UMCA y tres de agencias no miembros de NEMA (uno por agencia). Tres jóvenes se inscribieron como estudiantes patrocinados privadamente, pero ninguno de ellos completó el curso.

Veintinueve de ellos eran casados cuando iniciaron el curso, y veinte eran solteros.

Su trasfondo educativo variaba ampliamente. Dos tenían educación primaria más alguna capacitación ocupacional. Veinticinco tenían educación secundaria y veintidós, terciaria. De los estudiantes con nivel secundario, quince fueron capacitados teológicamente y diez no. De los que tenían nivel terciario, catorce fueron preparados teológicamente y ocho no. Esto significa que veinte no tenían capacitación teológica formal y veintinueve sí. ¿Cómo podemos unir la brecha? La gente con formación teológica usualmente carece de conocimiento general y aquellos que estuvieron en escuelas seculares necesitan más educación teológica.

El rango de edades de los estudiantes al ingresar es:

20-24 años:	8
25-29 años:	15
30-39 años:	20
40-45 años:	54
No conocida:	1

La edad promedio es de treinta años. Los estudiantes eran de treinta y tres diferentes grupos étnicos y dos eran originarios de Chad mientras que el resto de Nigeria.

Otro factor interesante es el porcentaje de misioneros en comparación con la cantidad de reclutas. De los cuarenta y nueve, treinta y tres eran misioneros en servicio que ya habían estado en el campo, mientras que dieciséis estaban iniciando el servicio misionero. A veces las necesidades de estos dos grupos en la capacitación misionera son un poco diferentes, y esto debe considerarse al planear el programa. Los lugares en los que estos misioneros habían trabajado eran tan diversos como los estudiantes mismos, sin embargo todos menos uno estaban dentro de Nigeria. Esto podría llegar a cambiar en el futuro.

Los requisitos de admisión para los estudiantes son:

» Ser enviado y recomendado por una agencia misionera como uno de sus reclutas o personal. (La agencia filtra al candidato por su adecuada espiritualidad para la obra misionera.)
» Sentir el llamado de Dios para el ministerio transcultural.
» Pasar nuestros exámenes de ingreso de inglés y de Biblia (nivel de inglés aceptable y buen conocimiento objetivo del contenido de la Biblia).

Los estudiantes deben pagar una pequeña cuota por la enseñanza que reciben (130 nairas por período equivalente a unos veinte dólares) y suplir su propia comida y materiales para cocinar. Algunas misiones pagan estas

cosas para sus estudiantes, otras pagan únicamente la colegiatura y otras piden al estudiante que lo pague todo.

Planes de estudios

Al inicio del proyecto, una subcomisión del Comité Directivo tuvo la responsabilidad de redactar la lista de materias a ser estudiadas. Esta lista fue seguida más o menos durante los primeros tres períodos del instituto. Después de esto, se formó un panel de la junta directiva para revisar cada faceta de la operación de NEMI y hacer recomendaciones. El panel guardó esta lista intacta y recomendó añadir otros cursos como optativos o cursos para el alumno, y otros durante períodos cuando los estudiantes regulares estuvieran trabajando en el campo. El trabajo del panel fue revisado por la junta y el siguiente bosquejo para el currículo fue aprobado:

Materias requeridas

» Teología bíblica de las misiones
» Doctrina bíblica de la iglesia
» Plantación transcultural de iglesias
» Discipulado y guerra espiritual
» Comunicación transcultural
» Evangelismo transcultural
» Antropología cultural
» Técnicas de aprendizaje de idiomas
» Relaciones interpersonales del misionero (incluye matrimonio y hogar)
» Educación del adulto (discipulado y enseñanza de prelectura y escritura)
» Cuidado de la salud en el campo
» Islamismo en Africa
» Religión tradicional africana
» Relaciones entre la iglesia y la misión
» Historia y tendencias de las misiones

Otros cursos recomendados

» Desarrollo comunitario
» Construcción
» Mecánica de motores
» Carpintería
» Consejería
» Escritura ajemi (escritura arábiga para el idioma hausa)
» Estudios urbanos (en Nigeria las áreas urbanas están más evangelizadas que las rurales, donde vive la mayoría de la gente. NEMI tiende a concentrarse mayormente en las habilidades para el ministerio rural).
» Crecimiento de la iglesia
» Liderazgo, gerencia, administración
» Adoración
» La mujer en misiones

Para la mayoría de los cursos han sido redactados programas detallados, aunque esto no significa que a los profesores no se les permita innovar.

Se fomentan diversos métodos de enseñanza y viajes al campo (a algunos de los muchos sitios alrededor de Jos), drama, grupos de discusión, discusiones de casos de estudio, demostraciones y proyectos para hacer cuadros, franelógrafos, etcétera. La política de que los estudiantes cocinen por sí solos es un tipo de formación que se les da.

Además de las materias enseñadas en la clase, los estudiantes que no han sido misioneros antes, van al campo de una a dos semanas entre el primero y el segundo período. Todos los estudiantes son asignados por su propia misión patrocinadora a una experiencia de campo transcultural por cuatro meses entre el segundo y el tercer período. Durante este tiempo, hay lecciones requeridas en el aprendizaje de la lengua y la cultura. El personal de

NEMI visita a cada estudiante en el campo durante este período.

El año escolar en NEMI se desarrolla así:

PRIMER PERÍODO (enero-febrero)
Viaje de reconocimiento y vacaciones (marzo)

SEGUNDO PERÍODO (abril-mayo)
Experiencia en el campo (junio-septiembre)

TERCER PERÍODO (octubre-noviembre)

Otras actividades en NEMI incluyen: horas de trabajo dos veces por semana, juegos y deportes dos veces a la semana, y noches sociales ocasionales.

La formación espiritual es llevada a cabo específicamente en células semanales, donde oramos por el ministerio de cada uno, capilla semanal con predicadores invitados, y adoración matutina (juntos como escuela), de lunes a viernes de 5:45 a 6:15.

Desarrollo de libros de texto

NEMI está tratando de producir libros de texto y materiales para los cursos que enseñamos, los cuales son apropiados para Africa y el resto del Tercer Mundo. Hasta aquí, han sido producidos una introducción a las misiones y un libro sobre comunicación transcultural. Está programado un libro sobre el aprendizaje del idioma y la cultura. Se ha formado un fondo para financiar las publicaciones, y se están haciendo esfuerzos para contactar escuelas misioneras e institutos teológicos para fomentar el uso de dichos materiales.

Resultados de la evaluación de NEMI y su programa

Naturaleza autóctona

¿Qué tan importante es la naturaleza autóctona de este programa? Con la mayoría de las finanzas y apoyo administrativo hasta ahora llegando de los anglosajones, ¿se plantea alguna amenaza a la relevancia y contextualización del proyecto? Tal vez esto se compensa por el hecho de que el cuerpo directivo de la escuela y la mitad de sus profesores son de Nigeria. Si se necesita lograr una mayor contextualización, ¿qué se haría para fomentarla? ¿O no deberíamos dejar de preocuparnos por la procedencia de los recursos y concentrarnos únicamente en el trabajo, considerando que todos formamos parte de una misma familia en Cristo?

Contextualización

¿Cómo podemos asegurarnos que nuestro entrenamiento es comprensible y es absorbido por los estudiantes, y que realmente servirá en las situaciones de campo que ellos enfrentarán? La mayoría de libros y estudios sobre misiones vienen de anglosajones; ¿cómo podremos desarrollar un pensamiento original sobre la Gran Comisión en el contexto africano? Con énfasis práctico, ¿cómo podemos evaluar realmente la efectividad de nuestro programa?

Cooperación

NEMI es un proyecto conjunto. Sin embargo, con pobres comunicaciones dentro de Nigeria y compromisos conflictivos y necesidades sentidas por las misiones integrantes de NEMA, ha sido difícil obtener la contribución necesaria de agencias miembros.

Acreditación y reconocimiento

Continúa habiendo presión de algunas personas de NEMI para ofrecer algún tipo de certificado y acreditar

académicamente los cursos de NEMI disponibles para otros programas académicos. Hacer evaluaciones sin los exámenes tradicionales requiere de creatividad y consume tiempo. No lo hemos hecho bien hasta ahora debido a la escasez de personal de tiempo completo. Esto no significa que los estudiantes no se hayan beneficiado por los cursos; ellos testifican lo opuesto. Aún sentimos que la evaluación a través de exámenes escritos evidenciará muy pocas de las aptitudes que estamos tratando de desarrollar en los estudiantes. Tal vez podrían fomentarse otros programas para diseñar sus propias pruebas para crédito en cualquiera de los cursos cuando nuestros graduados aspiran a estudios superiores.

Educación teológica para los graduados universitarios

Esto no ha sido resuelto todavía y permanece como parte del problema de la preparación misionera en Nigeria. Necesitamos una escuela teológica no denominacional o interdenominacional a nivel avanzado en Nigeria para dar capacitación teológica a profesionales llamados al ministerio. ¿Quién debería hacerlo y cómo? El Seminario Teológico Evangélico de Nairobi,[1] en Kenia, ha sido formado por la AEAM[2] con esta necesidad en mente. Sin embargo, cualquier escuela fuera de Nigeria ocasiona problemas con el cambio de moneda para los nigerianos, especialmente cuando el valor del naira está en constante decadencia. Nigeria tiene el mayor grupo de jóvenes cristianos africanos con educación universitaria que deberían estar encabezando las iniciativas misioneras de Africa. Los universitarios relacionados a la Comunidad Internacional de Estudiantes Evangélicos de Nigeria son el segundo grupo nacional mayor en el mundo. Es alentador

1 Nairobi Evangelical Graduate School of Theology (NEGST).
2 Association of Evangelical of Africa and Madagascar (AEAM).

notar que NEGST está explorando la formación de un centro de extensión en Nigeria.

Relación con otros programas de capacitación misionera dentro del país

Algunas misiones y denominaciones de Nigeria han empezado programas de capacitación misionera. Ministerio El Calvario tiene una escuela de misiones de nueve meses, la cual entrena su personal y otros interesados en el ministerio transcultural. Así, estudiantes independientes que no pueden ser admitidos en NEMI pueden dirigirse allí. Es un esfuerzo totalmente nigeriano y actualmente prepara más gente (y un porcentaje más alto de graduados universitarios) que NEMI. Perteneciendo a una organización paraeclesiástica y siendo algo carismática en orientación, no parece llenar las necesidades de entrenamiento de las misiones menos carismáticas y bastante denominacionales. NEMA incluye grupos de un amplio rango de opinión sobre el tema carismático para así tener una más amplia utilidad al pasar el tiempo. Ministerio El Calvario es una agencia miembro de NEMA, y una valiosa fertilización ha seguido entre las dos instituciones en términos de compartir profesores, recursos e ideas. Esto es fácil dado que la escuela está tan sólo a cuarenta kilómetros de la actual localidad donde se encuentra emplazada la sede de NEMI.

Otros programas de entrenamiento en misiones en Nigeria son cortos (seis semanas a tres meses) o incluidos en programas más largos (un grado de bachiller en una escuela teológica denominacional que capacita únicamente para su propia denominación).

NEMI está fomentando el uso de sus nuevos libros de texto que produce en seminarios e institutos bíblicos en el país, en los que hasta aquí no habían estado enseñando misiones. Esto estimula a más instituciones teológicas a dar cursos de misiones.

Conclusión

Como todos los innovadores, NEMA y la junta de NEMI han tenido que enfrentar varias situaciones sin contar con precedentes que los puedan guiar. Muchas de las decisiones que se han tenido que tomar en relación al currículo, acreditación, estudiantes independientes y cooperación de agencia todavía necesitan ser probadas por el tiempo y la experiencia. El instituto seguramente se beneficiará de las ideas de más gente mientras el personal (especialmente administrativo) se expande, y la comunión de instructores misioneros alrededor del mundo aumenta.

En vista de las dificultades, es de alguna manera sorprendente que NEMI exista. La gloria por eso le pertenece sólo a Dios. Es que estamos forzados a recurrir a los recursos espirituales cuando los materiales no son fáciles de conseguir, y tal vez esto no sea una desventaja.

6

Un modelo europeo

David Harley[1]

El seminario

EL Seminario Cristiano Todas las Naciones[2] es un colegio internacional e interdenominacional, situado cerca de Ware, a unos cuarenta y cinco kilómetros al norte de Londres, en Gran Bretaña. Se formó en 1971 por la amalgama de tres instituciones que habían sido fundadas a principios de este siglo: el Seminario de Capacitación Misionera Monte Hermón (1911), el Seminario Bíblico Ridgelands (1919) y el Seminario Misionero Todas las Naciones. Su propósito es capacitar a hombres y mujeres para el ministerio transcultural. Al presente existen más de mil quinientos estudiantes egresados de esta institución, sirviendo en más de ciento veinte países de todo el mundo.

---

1 Reverendo David Harley: inglés, sirvió como misionero en Etiopía entre los falashis, y en el Reino Unido entre los judíos; fue asociado del Comité Lausana para la evangelización de los judíos; es el rector del Seminario Cristiano Todas las Naciones. Este capítulo fue presentado en la Consulta de Manila y revisado para su publicación.

2 All Nations Christian College.

Los estudiantes

Actualmente hay ciento setenta estudiantes en el seminario. De ellos, cincuenta y seis son solteros, treinta y dos solteras y ochenta y dos están casados. La mayoría ha obtenido un título profesional o un oficio (como por ejemplo enfermería), y se ha desempeñado por algunos años en su profesión. Creemos que es importante en el mundo de hoy que quienes se preparan para trabajar en otro país, posean el tipo de dones y experiencias que serían bienvenidos en el país receptor. A menos que un candidato a misionero haya probado que puede desempeñarse bien en un empleo en su propio país, no habrá garantías de que pueda hacer un buen trabajo en el lugar de destino.

A raíz de que el seminario está buscando alumnos bien calificados y que hayan tenido alguna experiencia profesional, el estudiantado suele ser más bien maduro, con una edad promedio de treinta años. De hecho, no se aceptan usualmente ingresantes menores de veintitrés, y hemos tenido también a algunos alumnos cincuentones.

Como la mayoría de los estudiantes tienen alguna graduación previa, la enseñanza es inevitablemente de un alto nivel académico. De todos modos, somos conscientes de que Dios llama y usa a quienes no son tan académicamente expertos, y que éstos son muchas veces más efectivos que los de tipo talentoso. Por eso, procuramos ser flexibles e incluir en el cuerpo estudiantil a algunos candidatos que puedan "pelear" un poco por el lado académico de las cosas, pero que han demostrado tener otros dones que podrían ser realmente útiles a la iglesia en el campo misionero. Entre estos últimos recuerdo a un mecánico automotor, un constructor y un criador de cerdos, quien fue muy dotado como evangelista personal.

En la actualidad, están representadas treinta y dos diferentes nacionalidades entre los estudiantes. Más o menos la mitad de ellos proviene de Gran Bretaña, un veinticin-

co por ciento del resto de Europa y los demás de las tres Américas, Africa, Asia y Australasia. Estamos particularmente agradados por tener doce estudiantes de Africa negra. ¡Recientemente tuvimos a un pastor egipcio viviendo cerca de un israelí! Como los estudiantes viven y estudian juntos en esta comunidad, tienen una gran oportunidad de escuchar a hermanos de otras culturas y observar otros modelos de conducta. Pueden aprender más de lo que está ocurriendo en la iglesia, en diferentes partes del mundo. También pueden ser advertidos acerca de los errores que han cometido otros misioneros en el pasado y cómo podrían evitar su repetición.

Existen más de treinta denominaciones representadas en el seminario, tales como bautistas, presbiterianos, anglicanos, evangélicos libres, luteranos, de los hermanos, y pentecostales. Se incluyen grupos carismáticos y no carismáticos, y los que practican el bautismo de creyentes, como los que practican el bautismo infantil. Inevitablemente, existe una completa variedad en nuestros estilos de adoración, y deliberadamente la alentamos, de modo que los alumnos tengan la oportunidad de experimentar y aprender de otras costumbres de adoración cristiana. Además, invitamos a quienes vienen de diversas partes del mundo a guiarnos en la forma de adoración que usan en su iglesia local. Deseamos que los alumnos aprendan a apreciarse y respetarse mutuamente, aun cuando puedan tener diferentes ideas acerca del milenio o de la obra del Espíritu Santo, ya que en su futuro ministerio será esencial para ellos el poder trabajar al lado de otros cristianos.

Las calificaciones para el ingreso

Cada año podemos admitir alrededor de cien nuevos estudiantes. Sin embargo, unos mil escriben preguntando acerca de la posibilidad de ingresar. De modo que hemos tenido que desarrollar un procedimiento de selección

bastante exigente. En primer lugar, buscamos a quienes hayan tenido un llamado claro a las misiones transculturales. En el caso de matrimonios esperamos que ambos, tanto el marido como la esposa, tengan tal entendimiento de su llamado. También requerimos que su convicción personal del llamado de Dios tenga la confirmación de su iglesia local, que los ancianos de esa iglesia no solamente crean que Dios está llamando a ese matrimonio para ser misioneros, sino que también estén dispuestos a sostenerlos con finanzas y con oración.

Requerimos tres referencias para cada aspirante: una de un amigo, otra de su empleador y otra de su pastor. En esta última nos interesa, particularmente saber, si ese potencial misionero ha desempeñado un papel importante en la vida y crecimiento de su iglesia local y si ha demostrado dones de evangelismo, pastorado, enseñanza o servicio. Como se ve, estamos trabajando sobre el principio de que los misioneros reclutados deben primero haber probado sus dones espirituales dentro de su propia cultura antes de estar sumergidos en otra.

Tanto en los formularios de solicitud como en las entrevistas subsiguientes con dos miembros de la directiva, buscamos evidencias de madurez espiritual y emocional. Usualmente no aceptamos a nadie que haya sido cristiano por menos de tres años. Somos particularmente cuidadosos si existe alguna evidencia de inestabilidad emocional o cuando hay referencias de enfermedades mentales en la familia (esto lo extraemos del formulario médico). Estamos preparando a la gente para enfrentar situaciones de estres, inestabilidad y soledad, donde se debe estar muy alerta del conflicto espiritual en el cual se estará involucrado, y es importante que elijamos a quienes puedan hacer frente a tales tensiones.

Finalmente, buscamos a aquellos candidatos que demuestren humildad, flexibilidad y capacidad de llevarse bien con otros. Deseamos preparar a misioneros que no se

aproximen a otra cultura con una actitud de superioridad, ni que sean demasiado rígidos acerca de la naturaleza del trabajo que están preparándose a realizar o las condiciones de su servicio, ni con quienes sea imposible trabajar en equipo. Durante la entrevista, una de las preguntas que consideramos es, si desearíamos trabajar en un grupo con la persona que está siendo encuestada. Si tenemos dudas al respecto, significa que otros las tendrán también, y por lo tanto sería mejor para nosotros no admitir a tal candidato para su capacitación.

El personal

El cuerpo actual de profesores consta de quince docentes de tiempo completo y un tutor que viene tres días a la semana. Siete profesoras son mujeres, y es parte de la política del seminario mantener una paridad aproximada entre hombres y mujeres en el cuerpo docente. Este se reúne una vez a la semana para discutir todos los aspectos de la capacitación y cuidado pastoral de los estudiantes. Además, se reúne semanalmente con el cuerpo administrativo (que incluye cocineras, secretarias y personal de mantenimiento) para discutir áreas más amplias de interés dentro de la vida de la comunidad. Esto permite a cada departamento del seminario mantenerse en contacto con los demás y también nos brinda una oportunidad de orar juntos con la totalidad del personal. Estamos interesados en reducir las divisiones de *estatus* entre el cuerpo académico y los demás. Creemos que en una comunidad cristiana debe reconocerse el valor de cada don individual y que todos tienen el derecho de compartir sus puntos de vista y expresar sus opiniones. Siempre que sea posible y apropiado, las mayores decisiones que afectan a la comunidad completa son hechas sólo después de la consulta y discusión más amplia, y luego son tomadas por consenso.

Cada año tenemos como mínimo un conferencista visitante no anglosajón que pasa un semestre o todo un año en residencia. En años recientes hemos recibido catedráticos de la India, Corea del Sur, Japón, Guatemala y Perú. Además hemos tenido otros visitantes del Tercer Mundo, que hacen investigaciones con nosotros y pueden también compartir la vida en comunidad y contribuir en la enseñanza.

Cuando buscamos nuevos miembros de la directiva, normalmente insistimos en que hayan tenido cierto número de años de experiencia en el ministerio transcultural. También estamos deseosos de que tengan tanto habilidad pastoral como capacidad de ser buenos comunicadores. Esto se debe a que cada tutor (miembro del cuerpo docente) tiene a su cargo el cuidado pastoral de doce estudiantes y necesita poder relacionarse fácilmente con ellos y aconsejar en infinidad de temas.

Damos una gran prioridad a la unidad entre los miembros de la directiva y por eso nos preocupamos por encontrar personal que esté de acuerdo con las costumbres del seminario y tenga la habilidad de trabajar en grupo.

Creemos que es importante tener personal con buenas calificaciones académicas, pero reconocemos que las calificaciones por sí solas no hacen a un buen miembro de la directiva. No admitiríamos a nadie que sea académicamente brillante pero de difícil relacionamiento interpersonal, o totalmente carente de experiencia ministerial.

El curso

La mayoría de los estudiantes siguen un curso que incluye estudios bíblicos, teológicos, misionológicos, pastorales y prácticos. El curso consiste en conferencias y seminarios, algunos de los cuales son fundamentales (materias centrales) mientras que otros son más específicos (materias optativas). Los alumnos determinan su pro-

pio programa de estudios en consulta con su tutor. Normalmente, se espera que tomen todos los seminarios y conferencias del curso central, pero la asistencia a las optativas es determinada por los intereses específicos de cada individuo, y opcional.

En primer lugar, es necesario que los estudiantes tengan un buen fundamento bíblico y teológico, que sepan lo que creen como cristianos y porqué. No podemos estudiar todos los libros de la Biblia en profundidad en un curso de sólo dos años, pero apuntamos a brindar las herramientas hermenéuticas correctas para saber cómo aproximarse a un pasaje determinado de la Escritura. Esperamos de los estudiantes que mediten en las áreas mayores de la doctrina cristiana y que se familiaricen con las diferentes ópticas evangélicas y no evangélicas.

Una gran cantidad de tiempo es consagrada a los estudios misionológicos, que incluyen base bíblica de las misiones, historia de las misiones cristianas, comprensión cultural, relación del evangelio con la cultura, misión integral, iglecrecimiento, introducción a las religiones del mundo, metodologías misioneras y otros temas. Además de las materias centrales, existe una amplia variedad de cursos específicos, particularmente sobre religiones, así como áreas específicas de misión (misiones médicas, por ejemplo). Se otorga un lugar considerable al desarrollo teológico no europeo, las necesidades de las áreas urbanas en rápido crecimiento y el desafío de los nuevos movimientos religiosos.

Otra área que consideramos importante en la preparación de nuevos misioneros es la de estudios pastorales, en los cuales los alumnos pueden aprender acerca de sí mismos y de la carga emocional que puedan estar llevando. Estamos encontrando cada vez más candidatos misioneros que provienen de hogares destruidos, que han sido violados en su infancia o han tenido experiencias con el sexo o las drogas antes de su conversión. Todas estas

situaciones dejan en sus vidas cicatrices que pueden inhibir la efectividad de su futuro ministerio si no son conversadas y tratadas convenientemente antes que ellos sean enviados. El curso de estudios pastorales también permite a los estudiantes comprender mejor a los demás, y los prepara en alguna medida para ministrar apropiadamente en situaciones de desgracia, pérdida o cambios.

La teoría debe ser puesta en práctica, por lo que se planea que cada estudiante desarrolle sus habilidades para la comunicación. Esto se logra con una capacitación práctica en locución, evangelismo, conducción de la adoración y el uso de medios modernos. Hay también seminarios prácticos de aptitudes exegéticas y expositivas.

Como una parte integral de su capacitación se espera que los estudiantes de nuestra institución empleen un tiempo semanal para lograr experiencia en el ministerio cristiano. Dentro de un radio de unos cincuenta kilómetros, los alumnos pueden ser ubicados en cualquiera de las cuarenta iglesias con las cuales el seminario está ligado. Algunas están en la nueva ciudad de Harlow, otras en las regiones carenciadas del norte de Londres, otras entre grupos étnicos, y otras grandes y pequeñas iglesias denominacionales del distrito local.

También se requiere que los estudiantes pasen ocho semanas durante el curso de dos años obteniendo experiencia en una variedad de ministerios cristianos. Estas residencias pueden hacerse en el Reino Unido o en el extranjero. La supervisión y evaluación son controladas por el seminario a fin de que los estudiantes obtengan el máximo beneficio durante este período. Puede ser importante mencionar aquí que el noventa por ciento de nuestros estudiantes ya han tenido uno o dos años de experiencia transcultural previa.

Finalmente, hay un gran número de cursos prácticos ofrecidos durante el ciclo académico, lo que permite a los estudiantes ejercitar habilidades que pueden ser útiles en

su trabajo futuro. Estos cursos incluyen mantenimiento de automóviles, construcción, elaboración de alimentos, primeros auxilios, higiene tropical y enfermería doméstica, fotografía, odontología, peluquería y cocina básica.

El curso ha sido diseñado con los distintos componentes detallados más arriba para proveer una capacitación amplia para futuros misioneros. Esto parece ser lo más apreciado por los estudiantes al ingresar, y es indudablemente nuestro "argumento de ventas". Dentro del Reino Unido es casi imposible, por el tipo de cursos que ofrecemos, obtener el reconocimiento oficial de los títulos y no es nuestra intención cambiar la metodología de trabajo sólo para ser reconocidos. De todos modos, estamos procurando la acreditación del Concilio Nacional de Reconocimientos Académicos[1] para dos cursos superiores que serían tomados por una minoría de los estudiantes. Uno de ellos es el diploma en Estudios bíblicos transculturales (que sería el primero de su clase en este país), y el otro es una maestría ofrecida por medio del Seminario Bíblico de Londres en interpretación del Nuevo Testamento, con componentes misionológicos agregados por nuestra propia institución.

Los matrimonios

Casi la mitad de nuestros estudiantes ingresan siendo ya casados (esto es casi inevitable, con una edad promedio de treinta años). Ellos son admitidos entendiéndose que tanto el esposo como la esposa serán estudiantes de tiempo completo. Creemos que es necesario para ambos no sólo compartir el mismo llamado y comisión para Cristo, sino también tomar parte en el mismo entrenamiento. Esperamos que ambos asistan a los mismos grupos de conferencias y completen su cuota de trabajos por

1 Council for National Academic Award (CNAA).

escrito. Se provee una guardería para niños en edad preescolar de 9.00 a 13.00 diariamente, de modo que las madres puedan estar libres para dedicarse a sus estudios.

Sistema tutorial

Cada tutor es responsable por un grupo de doce estudiantes. Ellos se reúnen para un momento de adoración tres veces a la semana y para reuniones sociales varias veces por semestre. Cada dos o tres semanas los tutores se encuentran con cada estudiante en clases individuales de una hora más o menos, para hablar acerca del trabajo académico, de sus actividades prácticas en la iglesia local, su propio desenvolvimiento personal y crecimiento espiritual, y cualquier otra cuestión que el alumno desee plantear (como la orientación para el futuro, o las relaciones interpersonales). Dedicamos mucho tiempo a la tutoría personal de los estudiantes a fin de llegar a conocerlos, tanto como nos sea posible, y en la misma medida a prepararlos para su trabajo futuro.

Al final del curso de uno o dos años, el tutor redacta un informe detallado sobre el estudiante, informe que es discutido luego por la totalidad del personal, antes de ser pasado en limpio y ser remitido a la correspondiente misión o agencia de envío. Nuestra intención es proveer un reporte balanceado y comprensivo acerca de los dones y habilidades de un candidato y su aptitud para el servicio en otras culturas. En último caso, creemos que este informe completo es más significativo que el diploma que puedan recibir. Sobre todo, vemos al sistema tutorial como uno de los más importantes y formativos elementos en nuestra capacitación.

¿Y el futuro?

Es obviamente vital que cualquier instituto de capacitación se mantenga al día dentro de las tendencias actua-

les de la iglesia, y esté al tanto de lo que Dios está haciendo alrededor del mundo. Estamos revisando constantemente nuestros programas y adaptando los cursos a las cambiantes necesidades de la iglesia. Una manera de hacerlo es animar al cuerpo docente a conocer iglesias en diferentes partes del mundo, hablar con los líderes y las agencias misioneras locales y visitar a los estudiantes egresados que ya desarrollan un ministerio activo, para traer ideas y proponer innovaciones. Como consecuencia, hemos cambiado algunos de nuestros ciclos de conferencias e introducido otros, y recientemente hemos aumentado el tiempo dedicado al ministerio urbano y a la guerra espiritual. También esperamos aprender del creciente número de institutos de capacitación misionera de todo el mundo, y desarrollar programas de intercambio de docentes y estudiantes.

7

Modelos latinoamericanos

Guillermo D. Taylor y Jonatán P. Lewis[1]

TIEMPO atrás una ex alumna, graduada del Seminario Teológico Centroamericano en Guatemala, escribió a Taylor una larga carta, en la que entusiastamente compartía sus planes para el servicio misionero. Ella, y su igualmente comprometido esposo, se dirigían hacia el mundo musulmán de Africa del norte, uno de los campos misioneros más difíciles en la historia. La mencionada pareja representaba la crema de la juventud de América latina dedicada a la obra misionera. Su corazón estaba ardiente. Ella tenía cuatro años de capacitación bíblica y teológica formal (aunque si bien es sabido que la mayoría de los candidatos no la poseen) y él algo menos; ambos provenían de una iglesia involucrada en las misiones. Se pusieron en contacto con una pequeña agencia misionera

1 Doctor Jonatán P. Lewis: argentino, fue misionero en Honduras, Perú y su país natal; es el editor del curso *Misión mundial* (3 tomos); director del departamento de Capacitación de COMIBAM Internacional; y coordinador para Latinoamérica de la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial.

que trabaja con musulmanes y les ofrecía entrenamiento previo al campo. En ese tiempo obtenían su sostenimiento de iglesias y amigos. ¡Sorprendente historia! Pero, ¿no les falta algo? Sí. Ellos representan a los cientos de nuevos misioneros voluntarios que se están lanzando al servicio transcultural con muy poca capacitación sistemática (formal o no formal) para las misiones. No significa que esta capacitación deba ser una panacea. No, de ninguna manera. Pero seguramente se beneficiarían tremendamente con un equipamiento efectivo que les ayudara a desarrollar las cualidades del ministerio que necesitan desesperadamente.

La imagen de las misiones en América latina tiene un amplio desarrollo, pero deberemos asegurarnos cuidadosamente de que tengan infraestructuras adecuadas, aunque a algunos esto les parezca "antiespiritual".

¿Cuáles son los principales componentes de una infraestructura misionera? Iglesias movilizadas hacia las misiones y líderes visionarios, candidatos misioneros, programas de capacitación, entidades enviadoras y de intercomunicaciones, contactos para el sostenimiento financiero y cambio de divisas, supervisión de la estrategia y pastoreo de obreros en el campo, ministerio de investigación y selección (pueblo, ciudad, nación, ministerio requerido).

¿En qué parte de este largo camino nos encontramos los latinoamericanos? Permítannos ofrecer nuestra propia perspectiva, basada tanto en informes históricos y observaciones personales, como en las voces de nuestros colegas latinos, quienes hablan con gran discernimiento y experiencia.

La imagen de las misiones en América latina

Innegablemente el Espíritu Santo está obrando con poder para despertar a las iglesias de América latina a su

responsabilidad misionera, convirtiendo el continente de un campo de misión a una base multifacética de misión enviadora. Mientras que COMIBAM es el mayor movimiento en misiones, hay otras corrientes misionológicas, variadas, que juegan su propio y significativo papel. Algunos de estos otros grupos disienten un poco con COMIBAM por sus aparentes inadecuaciones misionológicas. Probablemente tengan razón en algunos aspectos; pero recordemos que criticar a otros es tarea que no resulta difícil. Demos tiempo al nuevo liderazgo de COMIBAM para madurar en varios aspectos, confiando que el Espíritu guiará y profundizará este movimiento clave.

Fue aquel congreso misionero en San Pablo, Brasil, en noviembre de 1987, bajo el liderazgo latino, el que reunió algo más de tres mil promotores de misiones entusiastas de toda América latina, Portugal y España. Fue una semana poderosa, única en la historia de la iglesia latinoamericana. ¡Los evangélicos estaban declarando a su continente como una base enviadora de misioneros! Cientos se ofrecieron para el servicio en cualquier parte del mundo.

Desafortunadamente, COMIBAM no estaba preparado para el seguimiento de estas decisiones. Los organismos que se necesitaban para guiar, capacitar, enviar y sostener a estos impacientes voluntarios no estaban allí. El desarrollo de esta infraestructura continúa siendo un tema principal en esta década. A decir verdad, COMIBAM está realizando un esfuerzo hercúleo para estimular el desarrollo de programas de capacitación, agencias misioneras y otras estructuras para llevar a cabo esta pesada carga, tarea que está siendo hecha por unos pocos líderes misioneros latinos, radicalmente comprometidos, unidos por una visión en común.

A pesar de contar con infraestructura relativamente débil, tres años después de COMIBAM '87, Larry Pate informaba que se hallaban en servicio activo alrededor de 150 agencias diferentes y estaban trabajando 3.026 misioneros

transculturales latinoamericanos, 2.040 de los cuales provenían solamente del Brasil. Esto significaba que 986 misioneros procedían de las dieciocho naciones hispanohablantes restantes, con unos pocos países a la cabeza: México (224), Colombia (192), Perú (164), Guatemala (90). Pero sospechamos que menos del diez por ciento de estos misioneros hayan tenido alguna seria capacitación previa al campo para su ministerio.

Cada líder misionero latinoamericano comparte la profunda preocupación de que una importante debilidad en las misiones del continente es la ausencia de capacitación transcultural adecuada. Estudios bíblicos, teológicos y ministeriales están disponibles a través de cientos de seminarios e institutos bíblicos formales. Y gracias a Dios por el limitado pero creciente número de escuelas o centros de entrenamiento misionero. El desafío de hoy en las misiones latinoamericanas nos llama a proveer de equipamiento efectivo para estos siervos, no sea que paguemos el triste precio de ver a jóvenes misioneros que regresen a casa con frustración y derrota después de sólo unos pocos años de servicio.

Un conocido latino que dirige un programa de alcance a musulmanes declaró recientemente: "Pensábamos que podríamos valernos, simplemente, de las cualidades de nuestros hermanos y hermanas latinos para trabajar dentro del mundo musulmán norteafricano. Así lo intentamos, pero tuvimos una crisis. ¡Era mucho más difícil de lo que habíamos imaginado! La necesidad no es la de obreros de corto plazo sino de largo plazo, que comprometen sus vidas enteras al aprendizaje del idioma y la cultura, que comprendan el islam, y que evangelicen, discipulen, levanten y edifiquen iglesias de nacionales. Obviamente, necesitamos más capacitación previa al campo."

Permítanos hacer una pregunta: ¿qué tipo de misioneros latinoamericanos necesita capacitarse? Por lo menos hay cuatro tipos que vienen fácilmente a la mente. Prime-

ro, los misioneros de tiempo completo, profesionales y transculturales que trabajarán dentro de los pueblos y culturas latinoamericanas. Hay miles de campos específicos y categorías mayores de necesidad dentro del continente: grupos tribales no alcanzados, algunos muy alejados y distantes de los centros de población, otros más accesibles y cercanos a las ciudades; algunos que requieren trabajo lingüístico fundamental y traducción de la Biblia; los centros urbanos subalcanzados con una heterogeneidad cultural que requieren sensibilidad y contextualización especial; los otros grupos étnicos, incluyendo las poblaciones orientales, que traen sus propias religiones (budismo, islam, hinduismo, etcétera); poblaciones como los judíos, particularmente en ciudades mexicanas y varias sudamericanas; el mundo universitario con sus necesidades especiales; situaciones de desarrollo que requieren atención administrativa y tecnológica especial; y muchas otras. Los misioneros que sirvan entre esta gente necesitan estar efectivamente llenos de poder para servir a su Señor y su pueblo.

Muchos siervos transculturales pueden trabajar dentro de los límites geográficos de su país, caracterizado por la diversidad espiritual y cultural. En efecto, este es el caso de México, Guatemala, Panamá y gran parte de Sudamérica. Estos misioneros no necesitarían obtener pasaportes, ni visas, ni tampoco luchar con los problemas que acarrea el cambio de moneda.

Un segundo grupo mayoritario que necesita ser equipado es el de los obreros transculturales a tiempo completo que se mueven más allá de las fronteras de América latina, hacia el resto del mundo. Actualmente hay algunos focos de mayor interés. Uno de los más fuertes es el mundo musulmán del norte de Africa. Los lazos entre América latina y Africa del norte son históricos, y se unen en España, que sufrió setecientos años de ocupación de los moros. Estos árabes impactaron la cultura y la lengua,

dejando por lo menos tres mil palabras españolas de raíces árabes. Ahora el Espíritu Santo impulsa a los evangélicos latinoamericanos (y algunos de España) para alcanzar a estos pueblos musulmanes.

Otros lazos de principal interés unen a ambos: Brasil y las naciones hispánicas del sur, a Africa. Angola y Mozambique, por ejemplo, han atraído a misioneros brasileños, pues las tres naciones comparten su historia colonial y el idioma portugués. Pero las naciones hispánicas también están desarrollando su propio interés en Africa. Otros misioneros hispanoamericanos, a su vez, están sirviendo en la madre patria, España; pero al contrario de sus expectativas, han experimentado allí un severo choque de cultura. Ellos suponían que serían bienvenidos con brazos abiertos, pero ese no fue el caso. Es que España considera todo lo de América como proveniente de sus ex colonias.

Unos pocos misioneros latinoamericanos están sirviendo en Hong Kong, las Filipinas y aún intentando llegar a la India.

Esto manifiesta a un tercer grupo que requiere capacitación: el vasto número de jóvenes que se ofrecen de voluntarios para misiones de corto plazo. A causa de su enfoque esencial en la movilización de gente joven, tanto Operación Movilización (OM) como Juventud con una Misión (JUCUM), han desempeñado un papel fundamental en el reclutamiento, la capacitación y el ofrecimiento de oportunidades de trabajo transcultural a centenares de misioneros a corto plazo provenientes de Latinoamérica y otras partes del mundo. Operación Movilización posee dos ultramarinos que reclutan personal de varios países en el continente latino. Juventud con una Misión, con más de siete mil misioneros en todo el mundo, tiene una cadena global con alrededor de cuatrocientas bases de entrenamiento en ciento ocho países, incluyendo varias en Latinoamérica.

Es interesante notar que, mientras que sus contrapartes de América del norte han enfatizado las misiones a corto plazo, las versiones latinas de estas dos organizaciones han intentado apuntar a esfuerzos pioneros de largo alcance. Las enormes dificultades para reunir fondos en Latinoamérica, para costosos pasajes de avión, no alienta una mentalidad de corto plazo. Los líderes latinos de estas organizaciones creen que tal empeño requiere una visión de largo plazo. Esto ha conducido a algunos esfuerzos innovadores por parte de los latinos que están en estas dos agencias.

Operación Movilización Brasil "rompió las reglas" al establecer en Petrópolis una base de capacitación permanente para dar a su organización las facilidades y estabilidad necesarias a fin de preparar a obreros para un servicio de largo plazo. Por su parte, algunas bases latinas de JUCUM también han roto el molde, al cambiar su capacitación básica de discipulado de tres meses, por uno de preparación transcultural, creando así un programa de un año. Esto sirve como trampolín para ubicar misioneros de largo plazo. JUCUM Brasil ha plantado once iglesias desde su base del Amazonas y tiene misioneros en Portugal, Mozambique y Angola. La base argentina ha colocado misioneros de largo plazo en Marruecos, España y la India.

Un cuarto grupo son los "hacedores de tiendas" latinoamericanos. Hay un sano y fuerte interés en introducir latinos en los países con acceso restringido. En un taller en COMIBAM '87 sobre la tarea bivocacional fue asombroso ver el número de presentes y oír lo que ya se está haciendo. Algunos comerciantes talentosos han establecido compañías "del Reino" con ganancias invertidas en misiones. Otros hablaron de su deseo de ir como profesionales a las naciones árabes.

La Federación Misionera Evangélica Costarricense (FE-

DEMEC), ha desarrollado una orientación estratégica completa para bivocacionales.

La situación actual de la capacitación misionera latinoamericana

Aunque las carencias son muchas, hay también algunas señales alentadoras en la escena. Los pocos líderes misioneros latinos y extranjeros que iniciaron su aventura de capacitación hace años están animados al ver su número creciente.

COMIBAM Internacional, en cooperación con la Comisión de Misiones de la AEM (tanto a nivel nacional como continental) ha patrocinado una serie de consultas estratégicas sobre capacitación misionera en Argentina, Brasil, Colombia, Guatemala, México, Venezuela. Además, se han efectuado compromisos para establecer nuevos programas de capacitación, y alabamos a Dios por estos avances. Otras escuelas teológicas se están dando cuenta de la necesidad de introducir nuevos programas y cursos en su currículo.

Uno de los resultados más significativos de estas consultas ha sido el desarrollo del *Perfil del misionero transcultural ideal,* un excelente logro del seminario en Córdoba, Argentina, en julio de 1991. Lewis presentó un singular proceso interactivo diseñado para desarrollar un currículo de capacitación misionera en contexto. Todos los participantes de las naciones del Cono Sur se involucraron activamente en las discusiones. Esta consulta de apertura fue el primer paso de un proceso que ha continuado para crear nuevas convicciones en experiencias educacionales, y curriculares, con la mira de producir misioneros efectivos. También llevó a la realización de consultas similares y de otros perfiles de aptitudes en otras áreas de Latinoamérica, Africa y Asia. Para mayores detalles, vea el cuadro de las páginas siguientes.

EL PERFIL DEL MISIONERO TRANSCULTURAL IDEAL

Este documento fue elaborado durante la *III Consulta de Capacitación Misionera del Cono Sur*, celebrada en 1991 en Thea (Córdoba, República Argentina), y auspiciada en forma conjunta por Misiones Mundiales, COMIBAM Internacional, y la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial (AEM).

Relaciones eclesiásticas									
Es miembro comprometido de una iglesia local.	Mantiene un buen testimonio.	Sabe sujetarse a la autoridad de la iglesia.	Sabe compartir la tarea misionera con la iglesia.	Entiende la visión de la iglesia.	Tiene el respaldo de la iglesia para ir a las misiones.	Ejerce un ministerio aprobado por su iglesia.	Sabe mantener la comunicación con su iglesia y denominación.	Sabe relacionarse con otros cuerpos eclesiásticos.	
Antropología cultural									
Puede analizar su propia cultura.	Es consciente de su etnocentrismo.	Está informado de las etnias del país.	Es respetuoso de otras culturas.	Conoce la antropología bíblica.	Puede contextualizar principios bíblicos.	Elabora una cultura del reino.	Tiene experiencia en misiones a corto plazo.	Puede ver con ojos antropológicos.	Puede adaptarse a otras culturas.
Relaciones interpersonales									
Aplica principios bíblicos a sus relaciones interpersonales.	Sabe manejar conflictos interpersonales.	Mantiene buenas relaciones familiares.	Busca relaciones con otros que no son como él.	Mantiene una actitud correcta ante la crítica.	Tiene conocimientos básicos de la psicología.	Sabe escuchar a otros y responder apropiadamente.	Tiene experiencia en vivencias comunitarias.	Sabe relacionarse en términos de intimidad.	

Comunicación transcultural

Conoce la cultura receptora.	Está dispuesto a identificarse con la cultura anfitriona.	Conoce lo que es la comunicación.	Sabe como manejar el choque trancultural.	Valora a todos por igual sin prejuicios raciales o sociales.	Está dispuesto a encarnarse en otra cultura.	Enfrenta los problemas de la comunicación.	Interpreta mensajes verbales y no verbales.	Distingue entre principios bíblicos y costumbres.	Detecta puentes de comunicación transcultural para evangelizar.

Orientación lingüística

Es disciplinado y perseverante.	Conoce técnicas de aprendizaje de idiomas.	Muestra disposición de aprender.	Es humilde y desinhibido.	Puede reírse de sus propios errores.	Conoce las reglas de fonética.	Sabe reconocer giros idiomáticos y gestos.	Tiene experiencia en el aprendizaje de idiomas.

Conocimientos bíblicos

Está convencido de que la Biblia es la Palabra de Dios.	Conoce y ama la Biblia.	Hace exégesis e interpretación.	Conoce geografía, costumbres, historia, canon, etc.	Entiende que la Biblia contiene la solución a la problemática humana.	Sabe enseñar la Biblia usando varios métodos.	Aplica el mensaje bíblico a sí mismo y a lo cotidiano.	Conoce las bases bíblicas de las misiones.	Tiene el hábito de memorizar las Escrituras.	Conoce los métodos de estudio inductivo de la Biblia.

Conocimientos teológicos									
Conoce a Dios, su persona y su obra.	Comprende de la misión de Dios.	Conoce la doctrina y el plan de salvación.	Conoce la función y la misión de la iglesia.	Conoce el concepto y la proyección del reino.	Domina los métodos de iglecrecimiento.	Conoce de teología sistemática.	Conoce las corrientes teológicas contemporáneas.	Conoce las distintas religiones.	Sabe defender la autenticidad y autoridad de la Biblia.
Liderazgo									
Es sensible a la voz de Dios.	Sabe trabajar en equipo.	Sabe delegar responsabilidad.	Planea y establece objetivos.	Alienta, motiva y transmite visión.	Tiene experiencia como líder.	Conoce sus limitaciones.	Sabe detectar y "usar" los dones en otros.	Sirve con espíritu de renunciamiento.	Demuestra flexibilidad.
Discipulado									
Ha sido discipulado.	Muestra sensibilidad para con el recién convertido.	Como discípulo, es ejemplo digno de ser imitado.	Transmite vida y no sólo conocimientos.	Sabe de consejería pastoral y sanidad interior.	Demuestra amor para sus discípulos.	Conoce métodos y estrategias de discipulado.	Es un mentor.	Forma discípulos que a la vez discipulan.	
Evangelismo									
Evidencia una vida espiritual.	Conoce el mensaje.	Muestra pasión por las almas.	Sabe comunicarse adecuadamente.	Presenta el evangelio persona a persona.	Sabe preparar sermones evangelísticos.	Posee conocimientos de métodos y técnicas evangelísticas.	Se identifica con la gente receptora cualquiera que sea.	Sabe responder a objeciones (apologética).	

Salud emocional									
Cuenta con salud psicológica para ir al campo.	Tiene resuelto conflictos emocionales mayores.	Se muestra abierto a recibir consejo para su salud emocional.	Tiene un concepto apropiado de sí mismo (autoestima).	Mantiene un balanceado equilibrio emocional.	Sostiene su motivación cuando emprende algo.	Maneja positivamente el fracaso.	Cuenta con buena salud física para el campo.	Practica un *hobby*, pasatiempo o deporte.	Se toma un tiempo de descanso semanal y anual.
Vida espiritual									
Desarrolla una relación íntima con Dios.	Conoce la eficacia de la oración y el ayuno.	Conoce los principios de la guerra espiritual.	Desarrolla un estudio programado de la Biblia.	Demuestra el fruto del Espíritu.	Ejerce sus dones espirituales.	Demuestra una actitud de servicio.	Exhibe integridad moral.		
Desarrollo de ética cristiana									
Conoce principios bíblicos para la ética.	Analiza las normas de ética según principios bíblicos.	Exhibe el valor de conducirse según sus principios.	Puede facilitar el desarrollo de una ética bíblica autóctona.	Es honesto, veraz y justo.	Respeta las leyes y normas establecidas.	Conoce las diferencias entre la ética y la doctrina.			
Habilidades prácticas									
Sabe aprovechar la situación del lugar.	Sabe cultivar, criar animales y reparar artefactos.	Sabe aplicar la ayuda comunitaria.	Posee habilidades laborales.	Sabe de manualidades y recreación.	Operar equipos electrónicos.	Sabe cumplir quehaceres domésticos.	Conoce de primeros auxilios.	Conoce acerca de higiene y prevención.	Tiene conocimientos musicales.

Modelos hispánicos actuales de capacitación misionera

1. El *eclesiocentrismo,* la creencia básica de que la iglesia local es la única agencia ordenada por Dios para su tarea, está generalizada en las iglesias latinas. Esto ha provocado mucha resistencia a la formación de agencias misioneras. Un concepto ingenuo del trabajo misionero ha conducido a centenares de iglesias a comisionar misioneros sin una capacitación fundamental en Biblia, teología y adaptación transcultural, y enviados con un sostenimiento económico insuficiente, pero con la seguridad de que "Dios proveerá". Los errores y horrores cometidos por algunos de estos obreros mal preparados han arruinado el campo para la labor de otros, quienes hubiesen podido ser más efectivos. Un conocido líder de misiones brasileño, manifestó que no enviaría misioneros a Portugal a causa de la muy negativa reputación obtenida por los primeros enviados de su país que llegaron allí. Otros hispanohablantes puede que hayan provocado la misma mala fama en España.

Indudablemente, existen numerosas excepciones a esta regla. Una gran iglesia en Morelia, México, posee una escuela integrada de misiones, con cursos de cuatro años de duración. Más allá de la instrucción, se requiere de los estudiantes que se involucren en la plantación de iglesias en su propio país antes de ser considerados para el servicio transcultural. Esta iglesia ya ha tenido una significativa influencia para la causa de Cristo en el norte de Africa. Nueva Vida, una congregación algo más pequeña en Santa Fe, Argentina, tiene cada año un curso de capacitación misionera. Los estudiantes escogen una ciudad rural y, siguiendo las pautas de la plantación transcultural de iglesias, establecen una congregación. Las técnicas que usan son totalmente atípicas para Latinoamérica, pero altamente exitosas. Los que se "gradúan" pueden continuar con la preparación para un campo en el extranjero.

Gran parte del peso de la capacitación transcultural ha recaído sobre las agencias misioneras. Agencias internacionales como OM y JUCUM desarrollan sus propios programas de capacitación. Algunas de las agencias nacionales más recientes, como la Agencia Misionera Evangélica (AME) en Guatemala y la Federación Misionera Costarricense (FEDEMEC), están haciendo lo mismo. Brasil está sin duda mucho más adelante en el desafío de esta área con misiones como Antioquía, Avante y Kairós, marcando rumbo. Estos modelos brasileños están muy bien conceptuados en el mundo hispanohablante.

2. Están en escena los ministerios de entrenamiento y educación *no formal*. Tal vez uno de los mejores modelos que hemos visto hasta ahora es *Etno*, en Costa Rica. Bajo el liderazgo de un talentoso hijo de misioneros, este es uno de los programas más efectivos y recios en la selva, que prueba la fibra y el carácter, la resistencia y la espiritualidad, buscando "unos pocos buenos misioneros". Su manual, *Operación Gedeón*, expone los objetivos y contenido del entrenamiento. Esto recuerda al viejo programa del campamento en la jungla, del Instituto Lingüístico de Verano. *Etno* está capacitando a latinoamericanos para un servicio de largo plazo, transcultural y pionero entre los pueblos no alcanzados. Después del segmento introductorio del entrenamiento, los candidatos son llevados a la "olla de presión" de la vida en la tribu, aprendiendo con la práctica. Finalmente, se trae al equipo de estudiantes de regreso para una evaluación concluyente.

El PM Internacional, un ministerio que ahora abarca al mundo musulmán entero en su visión, fue iniciado por algunos dinámicos graduados de OM. Su pasión ha sido penetrar al mundo musulmán árabe de Africa del norte, pero en 1990 se extendió para cubrir a la comunidad musulmana mundial. Por años, ellos fueron la agencia pionera en toda América latina, y han pavimentado el camino para otras agencias más recientes. El PM posee un

bien diseñado programa de capacitación formal y no formal. Los cursos introductorios se ofrecen en España, y luego los aprendices son llevados al norte de Africa para estudios posteriores, basados en experiencias de primera mano: se deben sumergir en la aventura de convivir con árabes musulmanes durante cierto tiempo. La misión PM se ha dado cuenta de que la preparación verdaderamente adecuada para un ministerio de carrera entre los musulmanes es seria y requiere de un compromiso de largo plazo.

La necesidad de candidatos bien preparados se ha hecho evidente para PM, que ha aprendido a confiar en programas seguros como Kairós, para hacer su capacitación previa al campo en el Brasil. El problema es que resulta muy costoso para estas organizaciones afrontar el alto porcentaje de deserciones. Un sistema bien diseñado provisto por Kairós para identificar, capacitar y probar a los candidatos está resultando ser la mejor garantía que PM tiene de colocar personal seguro y efectivo en el campo.

3. Ya están surgiendo en América latina los centros *formales* de capacitación misionera. Hemos elaborado junto con el liderazgo del Centro Evangélico de Misiones (CEM), de Brasil, un programa dedicado a la capacitación de misioneros de largo plazo. Aunque el idioma de enseñanza y aprendizaje es el portugués, se encuentran algunos hispanos estudiando allí. Otros estudiantes de un curso reciente son coreanos, y aún hay dos pastores angoleños. Actualmente hay graduados sirviendo en Brasil, otros países de latinoamérica, Angola, Mozambique, Francia y también en la India.

El Centro de Educación Misionera para Centroamérica (CEMCA) abrió sus puertas a fines de 1993 como un nuevo programa de capacitación misionera en Guatemala. Es el resultado directo de dos consultas de COMIBAM Internacional y la Comisión de Misiones de la AEM para esta

región, y ofrece un programa de seis meses de residencia y estudio en el campo. Tiene potencial para servir a un número significativo de iglesias, agencias y estudiantes en su zona. La misión Betania tiene una cadena latinoamericana de escuelas que están capacitando a misioneros en el campo, aunque éstos son también integrantes de sus escuelas bíblicas.

¿Qué hay disponible en español a un nivel misionológico formal? El Instituto Misionológico de las Américas (IMDELA), con base en Costa Rica, es el más antiguo. Su propósito es: "ayudar a obreros cristianos, especialmente en América latina y regiones del Caribe para servir como misioneros alrededor del mundo." Opera su programa de residencia en Costa Rica, tal como EMISAD, su anexo de educación a distancia. Está estableciéndose rápidamente como uno de los centros latinos más fuertes en términos de misionología académica. Su programa está acreditado a nivel universitario por las autoridades de Costa Rica y ha establecido relaciones con seminarios de los Estados Unidos de Norteamérica para equivalencia de cátedras.

IMDELA ha procurado ser lo más flexible que se pueda en su programa, ofreciendo un diploma preuniversitario de bachillerato y maestría. Aspira a ofrecer un programa doctoral a medida que crezca la demanda. El reducido personal en Costa Rica es complementado por un cuerpo adjunto de profesores y conferencistas invitados. Están implementando conceptos avanzados de educación competente y sistemas de instrucción personalizada. A causa de su énfasis en la producción de textos para autoinstrucción, el programa EMISAD de IMDELA puede ser de gran ayuda para equipar a educadores de misioneros en toda Latinoamérica, particularmente los que se encuentran enseñando actualmente en seminarios e institutos bíblicos con poca capacitación especializada. Esto podría lograrse en cooperación con otros institutos que otorguen grados académicos.

4. Algunos *seminarios e institutos bíblicos* ya están comenzando a dar capacitación misionera. Tienden a clasificarse en dos categorías. En la primera están las instituciones que han agregado una materia o dos a su currículo. Literalmente, centenares de institutos bíblicos ofrecen ahora una introducción a las misiones. Aunque este es un buen comienzo, el cuerpo de profesores no capacitados específicamente, y sobrecargados de trabajo, no puede ofrecer mucho más que una orientación elemental.

La otra categoría es la de aquellas instituciones, mayormente seminarios, que han agregado un programa a nivel de licenciatura en misiones, ofrecido sólo a quiénes hayan completado un bachillerato de cuatro años en teología. Este modelo, bastante bien aceptado en Europa y Norteamérica, no lo es tanto en Latinoamérica. En tales casos, el cuerpo docente frecuentemente excede en número a los pocos estudiantes que desean tomar este largo y tedioso camino hacia las misiones. Hemos visitado seminarios que tienen un programa de licenciaturas desarrollados completamente en sus catálogos, pero están esperando su primer estudiante o aguardan personal adicional para encargarse de la nueva tarea.

En contraste, por ejemplo el Seminario Evangélico Interdenominacional de Teología (SEIT), de Buenos Aires, ha procurado crear un programa integrado de misiones a nivel de bachillerato universitario. Los estudiantes toman cursos de misiones durante los cuatro años que están en la institución y también se los envía al Paraguay para una experiencia transcultural estructurada. Este seminario, relativamente nuevo, ha crecido con el reciente movimiento misionero y ha podido responder a las necesidades con su programa innovador.

A diferencia de los promotores de misiones en seminarios establecidos, quienes deben luchar a menudo con la burocracia, el SEIT fue fundado con un claro enfoque misionero. Queda por verse si los seminarios establecidos

podrían contener "vino nuevo" con programas misioneros serios. Desafortunadamente, otro bien conocido seminario evangélico evaluó una alternativa similar, pero finalmente se decidió en contra. Gracias a Dios, una historia diferente es la del Seminario Bíblico de Colombia, en Medellín, uno de los tantos seminarios que desean servir al creciente movimiento misionero. Esta institución ha introducido un bien pensado programa de capacitación misionera a nivel de seminario, guiado por obreros transculturales veteranos con habilidades para la enseñanza. La *Facultad Evangélica Orlando E. Costas* en Lima, Perú, ofrece un programa análogo al de IMDELA con el modelo académico de licenciatura y bachillerato en misionología, con un fuerte énfasis en la investigación socio antropológica.

Una forma de facilitar el involucramiento de estas instituciones fundamentales podría ser la asociación con organismos como COMIBAM e IMDELA, las cuales pueden suministrar programas modulares independientes y material instructivo, mientras que las instituciones establecidas se encargan del enrolamiento y la acreditación académica.

5. *Universidades* de propiedad evangélica están trabajando en la capacitación misionera. La universidad de las Asambleas de Dios, en El Salvador, ofrece una licenciatura en misionología. La universidad Mariano Gálvez en la ciudad de Guatemala presenta un caso fascinante de asociación internacional entre una institución de propiedad nacional y una agencia de misiones extranjera: el Instituto Lingüístico de Verano (ILV). Esta asociación fusiona un número de virtudes: la universidad conquista nuevo territorio académico y prestigio ofreciendo licenciaturas en lingüística aplicada y socio lingüística; el ILV invierte su experiencia en su especialidad y en el proceso ayuda a entrenar a nuevos lingüistas y traductores de la Biblia latinoamericanos. Una revisión del currículo muestra un

sólido programa académico. Pero uno tiene que conocer al cuerpo directivo, tal como al fundador y director del programa, doctor David F. Oltrogge, y algunos de los estudiantes para entender las implicaciones más significativas para el ministerio transcultural. Para este programa lingüístico, los estudiantes llegan no sólo de Guatemala, sino también de Centro y Sudamérica.

Una disculpa

Al presentar esta mirada panorámica a la capacitación misionera en Latinoamérica, hemos citado como ejemplos a instituciones con las cuales los autores estamos familiarizados. Admitimos que nuestro conocimiento es limitado y que, al mencionar algunos programas, hemos corrido el riesgo de excluir a otros igualmente notables que también deberían ser utilizados como modelos latinos. Por favor, acepten nuestras disculpas. Rogamos que en tal caso nos hagan saber lo que usted y su organización están haciendo en cuanto a capacitación misionera. Con el fin de proveer un mejor servicio, COMIBAM Internacional ha lanzado un esfuerzo de investigación para identificar programas de capacitación en cada país latinoamericano.[1]

Una mirada al futuro de la capacitación misionera hispánica

Todas las categorías y programas arriba mencionados deben continuar creciendo y madurando. Pero, ¿no hay nada más por hacer? ¡Por supuesto que sí! Porque todos los centros existentes juntos, en ninguna forma prepararán efectivamente a la totalidad de los voluntarios actuales y futuros. ¿Qué otros modelos pueden explorarse?

En diálogo sobre este tema con algunos líderes de mi-

---

1 Para mayores informes escriba al director del departamento de Capacitación: COMIBAM Internacional, Apdo. 27-I, 1907 Guatemala, Guatemala.

siones, comprobamos que existe un compromiso en explorar nuevos terrenos en la capacitación misionera para el continente. A continuación damos algunas de las sugerencias.

1. *Necesitamos completar la investigación para establecer la situación y las necesidades del entrenamiento misionero en América latina.* No tenemos toda la información, y es posible que cuando la obtengamos podamos ser alentados por lo que ya se está haciendo.

2. *Debemos aprender más de los programas de capacitación que ya operan en Africa, Asia y el Pacífico Sur.* Aunque los modelos europeos y norteamericanos han impactado profundamente el moderno movimiento misionero, no son necesariamente los mejores para ser exportados al resto del mundo. Tenemos una oportunidad única para iniciarnos fresca y creativamente en el entrenamiento. Esto apunta a la necesidad mundial de redes de capacitación: de Este a Oeste, de Norte a Sur, de Sur a Este, de Norte a Este; es necesario establecer interrelaciones para compartir ideas, información y recursos.

3. *La capacitación latina debe utilizar recursos latinos.* Esto incluye conceptos de currículo, personal de enseñanza, modelos administrativos, distintivos educacionales. También requerirá un estudio serio del financiamiento de los programas de capacitación latinoamericanos, evitando la excesiva dependencia de fondos europeos y norteamericanos. Al mismo tiempo, esta área abre otros horizontes de asociación financiera para asegurar el lanzamiento de los nuevos centros y programas de capacitación necesitados tan urgentemente. Deben utilizarse recursos humanos propios, incluyendo educadores, teólogos y misioneros latinoamericanos. Pero también misioneros veteranos extranjeros podrían hacer su contribución mayor enseñando a la nueva generación de obreros.

4. *Se necesita imperiosamente el desarrollo de currículos así como el de una adecuada producción de textos.* La forma más

fácil de resolver el tema del currículo es copiar uno conocido, pero debemos evitar esta tendencia. Es necesario dar a la capacitación misionera un pensamiento original, aprendiendo de Asia y Africa, y de escuelas seleccionadas de Norteamérica y Europa, tales como el Seminario Cristiano Todas las Naciones, en el Reino Unido. Directivos de misiones y educadores deben trabajar juntos.

¿Y qué sobre los textos? ¡Prohibido buscar simplemente traducciones del inglés! Sí, algunos libros pueden ser adaptados para América latina de otras partes del mundo. Sin embargo, hay hombres y mujeres con experiencia y competentes para escribir textos fundamentales para la capacitación misionera. Pero ellos deben ser dirigidos, alentados y remunerados adecuadamente por su tarea de redactor, aún antes de comenzar.

5. *Debemos desarrollar programas especializados en misiones de uno o dos años.* El programa de un año requeriría que el estudiante llegara ya con formación bíblica formal y el de dos años ofrecería los estudios fundamentales en Biblia y teología. Estos centros de estudio podrían funcionar desde una base nacional (como CEMCA) o regional. Lo que sea hecho, debe combinar la educación formal, la no formal y la informal. No podemos darnos el lujo de seguir creando más centros misionológicos meramente académicos y teóricos. Por esta razón, es imperativo que estas escuelas mediten bien antes de ser establecidas, lo que significa pensar, aprender y enseñar, a fin de asegurar la efectiva preparación transcultural. Debe tenerse una idea clara de los resultados esperados.

6. *Debe explorarse más a fondo el concepto de cooperación.* En este modelo cierto número de seminarios e institutos bíblicos se asocian para fundar y sostener una escuela cooperativa de misiones. Las instituciones teológicas ofrecen su propias particularidades doctrinales y distintivas en su propio lugar, pero lo concerniente al campo misionológico (lo bíblico, cultural, espiritual, práctico, et-

cétera) se ofrece en el centro de capacitación misionera cooperativo, preferentemente localizado dentro de un claro entorno multicultural. Podrían compartirse recursos claves como profesores y personal, costos administrativos, biblioteca y audiovisuales. El diploma o grado, si lo desean, sería otorgado por cada escuela o tal vez por la asociación del centro.

El consorcio conlleva el tema de patrocinio. ¿A quién "pertenecerá" el centro de capacitación misionera? Los modelos presentados en este libro muestran el amplio espectro de criterios de propiedad en la capacitación. Tal vez en América latina surgirán todas estas opciones, pero me parece que tenemos una oportunidad única para asociar estos centros.

7. *Podrían surgir especializaciones regionales.* Por ejemplo, en Guatemala podría crearse un centro de lingüística y traducción de la Biblia, integrando un consorcio entre el centro de capacitación y el programa de la universidad Mariano Gálvez; un enfoque en el islam podría darse en Argentina debido al compromiso con este objetivo ya existente allí. Otras escuelas podrían ofrecer énfasis diferentes: alcance urbano y plantación de iglesias; ministerios con estudiantes universitarios; relevamiento y desarrollo; tarea bivocacional y bicultural.

8. *El centro de capacitación debe combinar otras inquietudes misioneras.* La limitada infraestructura de las misiones en América latina permite al centro de capacitación moverse más allá de la idea tradicional de una escuela, convirtiéndose también en una especie de "cámara compensadora" para misiones. Podría ser un centro de redes de actividad de: gente, información, datos sobre misiones, investigación, necesidades de pueblos no alcanzados, agencias o iglesias buscando personal, con lazos de relación tendidos en otras escuelas y centros similares.

9. *La capacitación misionera debe examinar la educación en base a las aptitudes.* Los centros podrían hacer contratos

con una iglesia, una agencia o el candidato a misionero, y decirle: "Nos comprometemos a lo siguiente: cuando este candidato termine sus estudios teóricos, entonces lo capacitaremos adecuadamente para el ministerio específico transcultural." Pero, ¿qué requeriría tal entrenamiento?

10. *Se torna imperativo desarrollar programas adecuados de capacitación para obreros bivocacionales* (hacedores de tiendas). Muy poco se ha hecho respecto de esto en América latina y su necesidad es urgente.

11. *Debe haber una capacitación seria para los capacitadores de misioneros.* ¿De dónde proviene este personal especial de enseñanza? ¿Cuáles son sus requisitos? ¿Qué clase de preparación necesitan ellos mismos? ¿Dónde pueden obtenerla? Estas son sólo algunas de las preguntas claves que deben ser contestadas. Existen seminarios latinoamericanos que podrían proporcionar una educación excelente para los instructores de misioneros, pero deben introducirse algunos cambios programáticos y curriculares.

12. *Debemos desarrollar lazos creativos de capacitación misionera.* Vemos que ya están llevándose a cabo en diferentes países de América latina. Costa Rica tiene en funcionamiento cierto número de elementos claves de infraestructura, incluyendo una variedad de programas y escuelas de capacitación. FEDEMEC, es un componente clave en esta cooperación. Otro caso es el CEMCA en Guatemala. El otro ejemplo es de carácter internacional: la Comisión de Misiones de la AEM dio un paso de asociación a largo plazo con COMIBAM Internacional, enfocando el desafío de la capacitación, que incluye la investigación, el currículo, las publicaciones, los textos y seminarios para los educadores. Esta asociación podrá adaptarse a otras regiones y continentes de nuestro globo.

Conclusión

Recordemos de nuevo a la joven pareja resuelta a mu-

darse hacia Africa del norte. Ellos están comprometidos con la tarea. Poseen capacitación teológica básica. Pero al llegar, ¿estarán preparados para este difícil campo misionero? ¿Cuál será la agencia que les proporcionará pastoreo, estrategia, supervisión? ¿Quién los capacitará? ¿Cómo serán entrenados? ¿Cómo harán para llegar a la gente? ¿Cuánto tiempo permanecerán? Que Dios realmente los ayude, proteja y prepare.

Si los centros y programas serios de entrenamiento misionero hubieran existido diez años atrás en América latina, estaríamos en óptimas condiciones de ayudar a preparar a los actuales centenares de voluntarios. Pero tenemos un largo camino por recorrer. Tocará a algunos líderes talentosos y visionarios (esperamos que con habilidades administrativas y experiencia en capacitación misionera efectiva) movilizar los recursos humanos y espirituales para la calidad necesaria de la educación transcultural en todo el mundo hispanohablante.

8

Un modelo argentino

Alejandro Rodríguez[1]

JUVENTUD con una Misión (JUCUM) es una organización misionera internacional e interdenominacional cuyo objetivo es el entrenamiento y la movilización de obreros para evangelizar y discipular a las naciones. ¿Para qué establecimos una escuela de capacitación misionera transcultural en Argentina? Se hizo en obediencia al llamado divino: llevar el mensaje de salvación a todas las naciones.

Nuestro mundo es cada vez más internacional; es más interdependiente y está unido gracias a los modernos transportes y medios de comunicación. Esto lo ha hecho mucho más accesible en todo su funcionamiento. Pero también hay una fuerte corriente nacionalista. Para 1945 había aproximadamente unos ciento veinte países y territorios reconocidos por las Naciones Unidas. En este último año se han reconocido aproximadamente doscientos

---

1 Alejandro Rodríguez: argentino, director nacional de Juventud con una Misión (JUCUM) en Argentina, y su Escuela de Misiones; conferencista de misiones; pertenece a la directiva de la Cooperación Misionera Buenos Aires (COMIBA), regional de Misiones Mundiales en Argentina.

cuarenta países independientes; es decir, se han duplicado en menos de cincuenta años. Todo esto debe considerarse al formar y crear estrategias para el envío de misioneros.

Muchos de estos nuevos países tienen sistemas de valores similares a los nuestros. También tienen una situación socioeconómica bastante parecida. Algunos están bajo fuertes dictaduras; nosotros, los latinos, también hemos vivido eso. Muchos viven situaciones difíciles por su economía inestable; nuestros países lo están pasando también. Hay lugares en los que es muy difícil trabajar porque las comunicaciones y el transporte son deficientes; nosotros, igualmente, tenemos mucha experiencia en movernos con estructuras deficientes.

El hecho de que somos de países "desconocidos", disminuye la desconfianza que algunos tienen hacia los extranjeros. Esto no significa que los latinos tenemos el camino allanado. Tendremos que ajustar muchas cosas y aprender otras; pero existen algunos puntos de identificación que deberemos aprovechar en el campo misionero. El entrenamiento es una herramienta que contribuirá para que realicemos un efectivo trabajo allí, en nuestro lugar de misión.

Selección de candidatos

A nuestra Escuela de Misiones vienen jóvenes con un promedio de veintidós años. Todos son miembros activos de sus iglesias. También asisten pastores, evangelistas, matrimonios, familias, y personas de más de cuarenta años de edad que tienen un fuerte llamado misionero. El interesado completa un formulario con información personal, familiar, social y ministerial. Además, se envían tres formularios solicitando informes confidenciales a su pastor, un jefe o autoridad sobre esa persona a nivel secular, y a algún familiar o amigo. Luego se concerta una

entrevista personal. Cuando se reúnen todas las solicitudes, el cuerpo directivo ora por cada postulante para tener convicción de quiénes serán las personas que podrán ingresar.

El proceso de aceptación se realiza en conjunto con la iglesia que le va a enviar. El ingresante deberá responsabilizarse por el pago de la cuota mensual en la escuela; para esto, deberá involucrar a su iglesia y a otras personas para que lo apoyen.

La escuela

Comenzamos nuestra primera Escuela de Misiones en 1989, con un programa de nueve meses (actualmente es de once), dividido en cuatro módulos. El primero es teórico y dura tres meses; el segundo es práctico, con la misma duración. Luego volvemos a la teoría durante tres meses, para finalizar con un período práctico de dos meses. Posteriormente, evaluamos y concluimos el curso.

La escuela funciona con un tiempo integral de internado. El programa semanal es de martes a sábado por la noche. El domingo, si no hay programa de trabajo, cada estudiante asiste y realiza actividades en alguna iglesia de la zona. El día lunes es libre y generalmente se utiliza para realizar trámites personales. Por ejemplo, gestionar el pasaporte, o levantar fondos para pagar los estudios. Normalmente, el alumno no puede desarrollar otro tipo de actividad por los horarios intensivos de la escuela.

Los profesores y el personal de la escuela

Los profesores comparten su materia en base a un plan de estudios previo en función de su propia experiencia. Ellos vienen desde su campo de misión y comparten lo que está sucediendo en su ministerio. Hemos tenido profesores de Africa, la India, Europa y latinos ejerciendo su labor en Europa, incluida la Oriental. Esto es de mucha

inspiración y nos ayuda a entender con mayor claridad las puertas abiertas, las cerradas y la realidad de lo que es el campo misionero. Cada profesor tiene un tiempo por las tardes, dedicado a entrevistas individuales con los estudiantes. Usualmente, el profesor vive en la escuela. Existe un énfasis en la relación personal más que académica, entre el docente, los estudiantes y todo el cuerpo de servicio.

El personal de la escuela está constituído por personas que han tenido una experiencia de campo transcultural de uno o dos años. Les pedimos que trabajen un año en la escuela antes de volver a su campo de misión. Participan de las actividades con los estudiantes y continúan así su propia capacitación. Son tutores de grupos pequeños. El personal debe estar en las clases junto con los estudiantes, aunque algunas veces esto no se puede cumplir por necesidades que hay que suplir en otras áreas de la escuela.

Actualmente hay nueve nacionalidades representadas en nuestro personal. En su mayoría son latinoamericanos, con un variado trasfondo denominacional. Creemos que en este intercambio de culturas y denominaciones hay mucha riqueza en el aporte que cada uno da y recibe.

Programa teórico

Detallamos a continuación los temas que se incluyen en el plan de estudios:

- Una visión del mundo.
- Características de la iglesia latinoamericana.
- Descubriendo nuestra identidad.
- Nuestro contexto en relación con los pueblos no alcanzados.
- Las tendencias que nos muestran hacia dónde vamos.
- La relación con Dios.

» La vida espiritual del misionero.
» El carácter del misionero.
» El obrar de Dios sobre su vida.
» Los planes de Dios en su vida.
» Cómo reconocer el llamamiento de acuerdo a los dones.
» Vida de oración, intercesión y guerra espiritual.
» La vida familiar: relaciones y prioridades con el núcleo familiar.
» La iglesia: su involucramiento en el desarrollo de la visión misionera.
» Las finanzas para las misiones en la iglesia.
» Las relaciones con el liderazgo de la iglesia.
» La relación con los perdidos en áreas de investigación, elaboración de estrategias y plantación de iglesias.
» Entendiendo la diversidad de ministerios.
» Aprendiendo a canalizar los dones en la obra.
» Educación, comunicaciones, trabajo logístico, capacitación y tarea pastoral.
» Estrategias misioneras.
» Cambios en las estructuras de capacitación.
» Enseñanza y formación de misioneros.
» Relación de los candidatos con misioneros que ya están en el campo.

El sistema de evaluación se realiza por exámenes semanales y quincenales. En los grupos pequeños, el tutor puede constatar el avance de cada estudiante. La evaluación se realiza en base a los objetivos logrados de interrelación y aplicación de la enseñanza.

Módulos prácticos

Con el liderazgo de la escuela se forman grupos que trabajan en diversas áreas, porque creemos importante

desarrollar estrategias misioneras en equipo. Se realizan trabajos de investigación de diversos grupos humanos, tales como los gitanos, la gente que vive debajo de los puentes de autopistas, los artistas, taxistas, niños de la calle, las personas del área rural, madres solteras, etcétera. Este tipo de investigación les será útil posteriormente, en el campo misionero. Aquellos que tienen un llamado específico, desarrollan la tarea de investigación de acuerdo a sus intereses, adjuntando un trabajo de planificación y posibles estrategias. Nuestra biblioteca dispone de material misionero de inspiración como biografías y estrategias misioneras que les sirven de apoyo.

Luego los alumnos presentan una evaluación escrita. Al mismo tiempo se solicita a los pastores o misioneros que recibieron al equipo de jóvenes a dar sus propias evaluaciones, observaciones y sugerencias sobre el trabajo realizado.

Al concluir el primer año, algunos ya están capacitados para salir directamente al campo misionero; otros comienzan a levantar sus finanzas; otros estudian idiomas que le serán útiles en el lugar donde ministrarán; algunos se especializan en oficios; otros permanecen trabajando en los centros de JUCUM, desarrollando y afianzando el carácter cristiano en su vida.

Filosofía de envío

Los que salen al campo misionero son enviados según varios criterios: el campo, la experiencia del candidato y el involucramiento de su iglesia local en la visión misionera. Analizamos cada caso y evaluamos cómo hacer el envío de cada candidato. Creemos que una escuela de entrenamiento comparte el papel de enviador junto con la iglesia local del candidato.

Es muy apropiado para un centro de entrenamiento tomar acciones prácticas dentro de la obra misionera,

como por ejemplo, ser el lazo de relación con todos los misioneros que están en el exterior; buscar apoyo financiero; tratar armoniosamente con sus propias iglesias y familiares; y continuar ligados a la vida y el ministerio de los egresados de la escuela de misiones.

Si las escuelas de misiones se limitaran solamente a la capacitación, perderían mucho de su retorno, de su propia retroalimentación, necesarios para perfeccionarse. A los misioneros ya establecidos en el campo les pedimos y recomendamos que regresen después de algún tiempo para visitar a su iglesia y así renovar el compromiso de apoyo, compartir experiencias en nuestra escuela e impartir visión a otras iglesias. Hemos visto que cuando la persona vuelve y comparte sus primeras experiencias, son de gran bendición. Hay importantes cambios en el área de levantamiento de finanzas y otras personas se involucran en el apoyo misionero. Por eso creemos que la labor de una escuela de capacitación misionera no debe limitarse al año lectivo o al plan de estudios, sino que debe cultivar también otro tipo de lazos o extensiones que le den la necesaria retroalimentación y ayuden a levantar el perfil y la calidad de la misma escuela.

Filosofía de capacitación a largo plazo

La primera experiencia transcultural dura como mínimo un año en el campo misionero. Los alumnos observarán el logro de los objetivos y la canalización de las experiencias vividas en la escuela. Se da énfasis a las experiencias, el carácter y las habilidades ministeriales. Al terminar este tiempo, el candidato tiene más elementos para saber qué tipo de capacitación posterior necesita de acuerdo al trabajo que realiza; habrá descubierto cuáles son los dones con los que el Señor le usará en el campo ministerial.

En base a su autoevaluación, el candidato puede volver

y realizar algún otro curso. Por ejemplo, si su área más fuerte es consejería, puede tomar un módulo de especialización de seis meses sobre esta materia y luego volver al campo misionero. El concepto es que el entrenamiento no nos gobierna a nosotros, sino que nosotros nos servimos del entrenamiento que realmente necesitamos. Entonces, se toma lo que resulta personalmente útil para la vida ministerial del candidato. Luego de un tiempo en el campo, la persona puede identificar etapas en su capacitación y planear tiempos de su ministerio para entrenamientos dinámicos en la dirección en la cual el Señor le está usando más. El resultado es que el misionero mantiene su "cuchilla afilada", su vida comprometida con todo fervor, y un alto nivel de compromiso en relación a la visión que tiene. Puede continuar con esta capacitación en escuelas de JUCUM en ciento diez países donde la misión está establecida.

Promovemos el concepto de que no hay un solo modelo de misionero sino un abanico grande de posibilidades. Creemos en los modelos de misioneros establecidos, pioneros; los de corto plazo y de largo plazo; los bivocacionales, dedicados a tiempo completo o los que no son residenciales. Animamos a todas las formas de acción misionera. En función de la internacionalización del candidato realizamos seminarios intensivos de inglés, pues este idioma es básico para el desenvolvimiento internacional. Otros elementos que estamos incorporando son el aprendizaje de oficios como la construcción, electricidad, carpintería, computación, arte en cuero, etcétera.

Conclusión

En los cuatro años que ha funcionado nuestra Escuela de Misiones han estudiado ciento treinta personas. Más de treinta ya son misioneros, algunos con JUCUM y otros con otras organizaciones. Ellos se encuentran en misión

transcultural en Guinea Ecuatorial, la India, Marruecos, España, el Amazonas, las islas del sur de Chile, la zona del Beri en Bolivia y el Japón.

Creemos que este es el tiempo para enviar cientos y miles de obreros latinos para bendecir a otras naciones que necesitan la luz de Cristo. ¿Cómo podemos los latinoamericanos tener por herencia las naciones? En medio de todas nuestras limitaciones la respuesta es: "Pídeme" (Sal. 2.8).

9

Un modelo brasileño

Waldemar Carvalho[1]

"... No donde Cristo ya hubiese sido nombrado" (Romanos 15.20).

ESTE pasaje bíblico estaba siempre delante de mí: predicar el evangelio donde Cristo aún no había sido anunciado. ¿Por qué predicar y fundar una iglesia en donde ya existen varias? ¿Por qué algunas personas han escuchado el evangelio varias veces y otras aún no han tenido la oportunidad de escucharlo ni siquiera una vez?

Este cuestionamiento giraba y aún sigue girando en mi mente. Algo debiera hacerse para cambiar la situación. Sin embargo, ¿cómo hacer algo cuando no se sabe dónde ni cómo empezar? La búsqueda de respuestas me mantenían inquieto y sumergido constantemente en mis pensamientos. Aquel cuestionamiento creaba dentro de mí un

1 Pastor Waldemar Carvalho: brasileño, de las Asambleas de Dios; fundador de iglesias en los alrededores de San Pablo; miembro de COMIBAM Internacional y PM Internacional; uno de los fundadores de la misión Proyecto América del Sur (PAS); y fundador y presidente de la misión Kairós.

deseo enorme de capacitarme más, para saber qué hacer. ¿Dónde encontrar esas respuestas? ¿En la Biblia? ¿En estadísticas? ¿Quién tendría esas informaciones?

Durante esa búsqueda, una mañana de julio de 1986, entré por primera vez a un barco. Este era muy especial, pues se trataba del *Doulos*, un barco evangélico de Operación Movilización. Allí, a bordo, se estaba realizando una conferencia misionera. En aquella mañana Dios me reveló el motivo de la inquietud que tenía en el ministerio. Por más que trataba de evitarlo, siempre me sentía incómodo por la sensación de estar fallando en algo. A través de un desafío misionero dado por el hermano Frank Dietz sobre la responsabilidad personal en la evangelización del mundo, descubrí al fin lo que faltaba en mi trabajo para Dios. Desde ese momento, toda la visión misionera asimilada hasta aquel entonces, cambió completamente.

Como pastor podía sentirme realizado, pues trabajaba en una escuela cristiana y en la fundación de iglesias en barrios paupérrimos de la gran ciudad de San Pablo (Brasil). Tenía un ministerio muy activo pero sin una visión del mundo. Después de aquella mañana de julio comencé a entender por qué Jesús nos dijo: "Alzad vuestros ojos y mirad los campos, porque ya están blancos para la siega" (Juan 4.35). Surgió la inquietud de saber más y comencé a asistir a conferencias misioneras donde recibimos más conocimientos y más desafíos. Después surgieron preguntas: ¿qué hacer? ¿cómo hacerlo? ¿dónde empezar? ¡Algo debía hacerse!

Como no tenía ninguna experiencia en misiones transculturales pensé que lo mejor era comenzar con un grupo de oración. Ese mismo año (1981) el grupo de oración que lideraba envió a un joven para entrenarlo en el *Doulos* por tres años. Dos años después enviamos a otra joven. Fue entonces cuando me retiré del trabajo en la escuela, donde había trabajado por veinte años, para dedicarme totalmente a misiones.

Desempleado, sin sustento financiero, acepté el desafío de un grupo de hermanos que estaban formando un proyecto misionero. En una reunión donde formulamos los estatutos, elegimos una junta directiva y establecimos las reglas de trabajo. El pastor Edison Queiroz, la misionera Bárbara Burns y otros hermanos decidieron que el grupo necesitaba un poco más de tiempo para llevar a cabo el proyecto. Pero me ofrecí a dar un paso de fe sin tener sustento financiero.

Comenzamos el Proyecto América del Sur (PAS), trabajando de 1983 a 1987 fundando iglesias en el Uruguay, Paraguay, Perú y Colombia. En este período establecimos nueve iglesias evangélicas en ciudades donde todavía no existían, con veinte misioneros reclutados y entrenados. En 1987 cancelamos las actividades del PAS y sobre sus bases se formó la misión *Avante*, que con una nueva junta directiva y una nueva visión, sin más necesidad de mis servicios, me pidieron que renunciara a la misión.

En noviembre de ese mismo año, se llevó a cabo en el Brasil el congreso COMIBAM '87 al que fui invitado para dirigir un seminario sobre cómo fundar iglesias en barrios pobres. Como resultado de participar activamente en el congreso, fui desafiado por el Señor para organizar una misión con la visión de los pueblos no alcanzados con el evangelio. Esto lo realizamos con dos misiones expandidas internacionalmente: el PM Internacional, que tiene el objetivo de alcanzar al mundo musulmán, y *Siervos entre los Pobres*, una misión que funda iglesias en pueblos pobres de América latina, Africa y Asia.

Así en 1988, sin ningún recurso financiero ni estructural, iniciamos la misión Kairós, cuyo significado en griego es "tiempo de Dios". Comenzamos por fe, desafiando a las iglesias a tener una visión del mundo y a enviar misioneros, creyendo que ya es el tiempo de Dios para la realización de la obra misionera.

Con la experiencia adquirida en el PAS y la ayuda de la

doctora Bárbara Burns, organizamos un plan de estudio de nueve meses de entrenamiento en Brasil, seis de los cuales son por correspondencia. Esta primera etapa consiste en trabajos escritos, estudios con libros autodidácticos, lecturas dirigidas y trabajos específicos sobre algunos escritos de cómo levantar finanzas. Los alumnos reciben toda la orientación necesaria para realizar el curso, incluyendo los tipos de tareas que deben ser hechas y los límites de entrega que tienen.

Los trabajos son evaluados considerando el contenido, la presentación y la puntualidad. El candidato que cubra todos los requisitos, inclusive tener su sustento garantizado para ir al campo antes de terminar esta primera etapa, se lo cita para una entrevista personal. Si es aprobado, es invitado para iniciar la segunda etapa: el entrenamiento intensivo.

Este consiste en disciplinas rígidas, supervisadas las 24 horas del día. El horario se distribuye de la siguiente manera:

6.30: Higiene Personal
7.00: Devoción personal con Dios
7.30: Café de la mañana
8.00: Devocional en conjunto
9.00-12.00: Clases en las aulas
12.00-13.00: Almuerzo
13.00-13.30: Trabajos generales (limpieza de platos, baños, salones de estudio, comedores; trabajos de mantenimiento tales como arreglos eléctricos, hidráulicos, pintura, jardinería, etcétera.)

Los alumnos deben cumplir, además, las tareas obedeciendo un horario rotativo semanal, organizado de tal manera que todos pasen por los diferentes tipos de trabajo.

15.00-16.00: Descanso
16.00-16.45: Educación física

16.45-17.30: Baño
17.30-19.00: Clases de castellano
19.00-20.00: Cena
20.00-22.30: Clases en las aulas
23.00: Silencio

La duración de este curso intensivo es de tres meses, con clases de lunes a sábado. Los domingos trabajamos en la evangelización de alguna región, fundando iglesias.

Los alumnos en capacitación no salen durante este período y sólo pueden recibir la visita de su pastor. Procuramos tratar con todas las áreas de la vida del candidato, a fin de llevarlo a una madurez física y emocional y a una firmeza de carácter bien disciplinada. Terminando el entrenamiento en agosto de cada año, damos al candidato aprobado un período de un mes para hacer sus arreglos finales y despedirse de su iglesia y familiares. El habrá de regresar en septiembre, cuando enviamos a los equipos para el campo misionero designado.

Durante el entrenamiento intensivo son enseñadas las siguientes materias:

» Carácter y personalidad del misionero
» Cómo hacer el discipulado
» Teología bíblica de las misiones
» Hermenéutica
» Dinámica de los discipulados en el campo día a día
» Lingüística
» Compromiso con Dios en la vida personal
» Eclesiología creadora
» Análisis de la teología del movimiento de la prosperidad
» Contextualización misionera
» Batalla espiritual
» Convivencia en grupo
» Antropología

» Cultura andina
» Análisis de las sectas y herejías
» Vida del misionero

Estas materias son impartidas por profesores preparados en misionología y teología, así como por pastores con experiencia en estas áreas. Utilizamos únicamente profesores con experiencias vividas a fin de que el entrenamiento sea bien práctico. Evitamos a aquéllos dotados sólo de conocimientos teóricos.

Nuestras metas y objetivos

Metas

» Desafiar a la iglesia nacional para misiones, y mostrar que es posible hacer misiones desde una iglesia local.
» Llegar a pueblos no alcanzados con el evangelio, a países o ciudades con un débil o ningún testimonio cristiano.
» Ayudar a iglesias débiles discipulándolas en misiones.

Objetivos

» Fundar iglesias.
» Formar centros de capacitación.

Enviar misioneros

Los miembros de las iglesias son desafiados para ir al campo a través de conferencias misioneras, seminarios sobre misiones en iglesias, campamentos, reuniones de pastores y escuelas teológicas, etcétera. Como resultado de estos trabajos, van surgiendo los candidatos para las misiones.

Cualquiera de ellos que se presenta teniendo la aprobación de su pastor, es aceptado independientemente de su

nivel cultural o teológico. Durante la capacitación por correspondencia vamos descubriendo si realmente el candidato tiene un compromiso serio con Dios, y de allí surge la selección automáticamente. Hasta ahora no llega al cinco por ciento el número de los que comienzan el entrenamiento y salen para el campo.

Nuestro trabajo se realiza con equipos preparados para fundar iglesias. Los métodos varían de acuerdo con los países y con la cultura de la gente. Compartimos la Biblia con bastante énfasis en el discipulado, pues el objetivo es formar líderes nacionales para dirigir las iglesias recién fundadas. Nuestros misioneros no pastorean normalmente las iglesias; sólo lo hacen, en ocasiones, por un determinado breve periodo de tiempo. Esto es debido a que tenemos el propósito fundamental de establecer una iglesia con líderes propios, nacionales. Algunas iglesias de apenas dos años de existencia ya están desarrollando su trabajo misionero, sosteniendo jóvenes en seminarios y enviándolos al campo.

En cada país que trabajamos, establecemos una misión Kairós nacional, con centro de capacitación y envío de misioneros. Junto con la fundación de iglesias, motivamos a las demás congregaciones de ese país a enviar a sus propios misioneros; promovemos conferencias misioneras, consultas y seminarios para la concientización y responsabilización misionera.

Trabajos desarrollados

En cuatro años, Kairós ha finalizado la investigación de ocho países y colocado equipos en seis de ellos; ha reclutado, entrenado y enviado a sesenta y seis misioneros, que están trabajando en Perú, Colombia, Venezuela, España, Cabo Verde, el norte de Africa y otros países musulmanes.

En Perú el trabajo se realiza en edificios pobres y en

barrios bajos, en donde ya están fundadas cinco iglesias lideradas por obreros nacionales.

En Colombia fueron discipuladas dos iglesias y estamos fundando tres más en Santafé de Bogotá, Medellín y Choco. Este último es un estado muy pobre, que fue formado por ex esclavos fugitivos.

En Venezuela tenemos dos equipos fundando dos iglesias en el interior del país.

Hay dos equipos trabajando en el sur de España. Una iglesia que estaba cerrada fue abierta en la ciudad de Huelva, y reestructurada con bases misioneras. En menos de dos años se han formado líderes nacionales y ya ha salido un equipo hacia Palos de la Frontera; allí está siendo fundada la primera iglesia evangélica en la historia de aquella ciudad. Otro equipo, ubicado cerca de Palos de la Frontera, ya comenzó la fundación de la segunda en Benalupe.

En Cabo Verde otro equipo está plantando una iglesia en la ciudad de Praia (capital), en la isla Santiago. En el norte de Africa trabajamos junto con PM Internacional. Actualmente hay tres matrimonios y una joven infiltrados en la sociedad, el comercio, las facultades y los hospitales, haciendo un trabajo silencioso de evangelismo personal.

Kairós está registrada como una misión nacional en Colombia, Perú y Venezuela. Kairós de Perú envió sus primeros misioneros en 1992. Dos jóvenes fueron enviados a un seminario y otros dos se están preparando en Brasil.

Venezuela está promoviendo consultas, conferencias misioneras y entrenamiento para profesores de misiones. Ya tenemos un matrimonio venezolano, capacitado en el Brasil para salir con el primer equipo de Kairós rumbo a Asia.

En España y Cabo Verde estamos dando los primeros pasos para registrar Kairós y formar el primer centro de

capacitación transcultural con el objetivo de lograr que sea útil para el resto de Europa.

Planeamos iniciar otro centro de capacitación para preparar misioneros nacionales en la costa occidental de Africa. Aspiramos a incursionar en Asia para fundar iglesias y en 1994 iniciaremos otro centro de entrenamiento transcultural para atender todo el sur de Asia.

En Brasil estamos realizando ahora nuestro quinto entrenamiento intensivo transcultural con más o menos 25 candidatos. Este ha sido nuestro trabajo.

Haciendo uso de las palabras de Pablo, en su inmenso amor a los judíos, nuestra súplica a Dios es que a través de la misión Kairós, los esfuerzos de muchos se unan rumbo a un solo propósito: ir a los pueblos en donde Cristo todavía no ha sido anunciado, a fin de que un día el Señor les diga: "Mis santos redimidos", y ellos les respondan: "¡Jesús, nuestro Señor!"

PARTE III

CONSIDERACIONES EDUCACIONALES DECISIVAS

10

Cultura, aprendizaje y capacitación misionera

James E. Plueddemann[1]

VIVIMOS en un emocionante día para las misiones. No solamente se experimenta una fresca vitalidad misionera en muchos países enviadores tradicionales, sino que Dios también está llamando a misioneros provenientes de los comúnmente denominados países "receptores". Misioneros de Nigeria están ministrando transculturalmente en Africa y en los Estados Unidos; los de Corea del Sur están sirviendo alrededor del mundo; los de Brasil están trabajando en Angola.

Con la explosión de la actividad transcultural viene la necesidad de la capacitación misionera. Esta es útil para obreros de cualquier cultura. Los misioneros yorubas de Nigeria enfrentan situaciones confusas cuando testifican en los barrios de negros en Chicago. Los coreanos encuen-

---

1 Doctor James E. Plueddemann: fue misionero en Nigeria con SIM Internacional; profesor de estudios transculturales en Wheaton Graduate School, Estados Unidos; dicta conferencias en el Tercer Mundo. Este capítulo fue escrito para su publicación en este libro.

tran enormes desafíos cuando ministran en el área rural de Kenia. Modelos de capacitación misionera de los países anglosajones pueden ser de relativa ayuda al preparar obreros del Tercer Mundo. Diferencias culturales significativas en pensamiento y aprendizaje influencian las formas de capacitación. El desafío de repensar el entrenamiento misionero desde una perspectiva global podría proveer un estímulo para mejorarlo en todos los países.

Cualidades primarias de un misionero

Las cualidades más importantes para los misioneros cristianos son las mismas para todos, sin importar su origen étnico. Los misioneros se mueven a través de las fronteras culturales para enseñar las buenas nuevas que Cristo murió para que hombres y mujeres puedan llegar a ser hijos de Dios. Aunque esto parezca obvio, la primera cualidad de un misionero efectivo es que haya nacido de nuevo y esté creciendo hacia la imagen de Cristo. Debe ser capaz de enseñar la verdad absoluta de la Escritura en una forma que satisfaga las necesidades de la gente. Debe ser un hombre o una mujer de oración que consistentemente se vista de toda la armadura de Dios. Los misioneros de todas las culturas deben cumplir con el criterio bíblico para el liderazgo siendo irreprensibles, sobrios, prudentes, hospedadores y aptos para enseñar.[1] El primer criterio es que los misioneros sean realmente cristianos.

Pero los misioneros pueden beneficiarse con una capacitación adicional en habilidades ministeriales transculturales. Misioneros de Lagos que sirven en Chicago necesitan estas habilidades tanto como los de Nueva York que ministran en Tokio.

Pero, ¿cómo pueden los de una cultura prepararse para

1 1 Timoteo 3.1-12.

servir al Señor en otra? ¿Cómo influye la cultura del misionero aprendiz sobre la enseñanza y el proceso de aprendizaje? ¿Será la capacitación misionera en Asia diferente a la que se brinda en Canadá? ¿Cómo debería una persona nacida y crecida en Seúl capacitar a misioneros de Dallas para trabajar en Lagos? ¿Cómo debería un norteamericano preparar a misioneros de Nigeria para trabajar en Ghana?

Los seres humanos tienen mucho en común, no importa dónde hayan nacido y crecido, pero la cultura sí tiene una influencia decisiva en la manera como las personas prefieren aprender. Una buena capacitación misionera en los Estados Unidos tendría mucho en común con una equivalente en Nairobi, Hong Kong o San Pablo. Pero si esa capacitación es realmente buena, también tendrá sus diferencias dentro de cada cultura. Los valores culturales influyen sobre la práctica de la educación del niño, sus preferencias congnoscitivas y las expectativas pedagógicas. Por eso, estos factores deben ser considerados en la preparación de los misioneros.

Cultura, pensamiento y aprendizaje

La gente de cada cultura piensa procesando información con mentes activas. Las reglas para el proceso de información son influenciadas por la cultura, pero las diferencias son primeramente variaciones sobre un tema en común.

Algunos estudios iniciales de cultura y conocimiento designaron erradamente al pensamiento tercermundista como de "prelógico, místico y entrelazado con la vida emocional."[1] Aún recientes descripciones de algunos misionólogos han calificado a las personas de diferentes

---

1 L. Levy Bruhl, *Primitive Mentality*, Allen & Undwin, Londres, Inglaterra, 1926, p. 43.

continentes más como de intuitivos o relacionales, que como de lógicos. Categorizar a todos los africanos como seres prelógicos pero relacionales y a los norteamericanos como de individualistas lógicos pero no relacionales no es realista. Tales generalizaciones niegan el parentesco de la creación entre todas las personas. Cada cultura tiene maneras de formar categorías, y elaborar sistemas para planear la acción y los medios, para cuantificar los objetos, las personas y el tiempo.[1]

No solamente hay similitudes significativas entre todas las culturas, también hay diferencias importantes dentro de cada una de ellas. Factores tales como el nivel de estudios alcanzados pueden predecir amplias variaciones en los modos de pensar aún dentro de la misma cultura.[2] Esto se ilustra en un estudio realizado entre los tangales de Nigeria. Aunque los sujetos adultos del estudio vivían en la misma zona, mostraban diferencias significativas en el modo de realizar categorizaciones, según hubieran cursado estudios elementales, o no.

Earl y Dorothy Bowen han iniciado la importante tarea de investigar los efectos del estilo congnoscitivo en las preferencias del aprendizaje en Africa.[3] Mark Larson condujo un estudio significativo sobre la relación entre el estilo cognoscitivo y el desarrollo cognoscitivo en estudiantes de diversos seminarios e institutos bíblicos de

---

1 Marshal H. Segall, *Cross-Cultural Psychology: Human Behavior in Global Perspective*, Brooks/Cole, Monterrey, California, Estados Unidos, 1979, p. 97.

2 Como ejemplo ver a James E. Plueddemann en *The Effects of Schooling on Equivalence Grouping Preferences of Tangale Adults*, Michigan State University, 1978 (Ann Arbor, University Microfilms International 1979, 79-07384). Ver también del mismo autor, *The Effects of Schoolling on Thinking in Nigeria with Implications for Christian Education*, en Journal of Psychology and Theology, en prensa.

3 Earl y Dorothy Bowen, "What Does it Mean I Think, Learn, Teach?" en *Internationalizing Missionary Training*, ed. Guillermo D. Taylor, Paternoster, Londres, Inglaterra, 1991, pp. 203-216.

Nigeria.[1] El descubrió que la habilidad del estudiante para realizar tareas concretas parecía mejorar entre más tiempo tardaba como estudiante en el instituto. Los patrones cognoscitivos de razonamiento moral también parecen ser influenciados por la cultura. Los estudios acerca del desarrollo de la fe en ambientes transculturales crecen en su significado. Todos los estudios ya mencionados en este ensayo demuestran variaciones culturales dentro de patrones comunes y de estructuras cognoscitivas comunes. Estos estudios ayudan a demostrar que la capacitación de misioneros en variadas culturas tendrá similitudes y diferencias.

Contexto y cultura

Probablemente, la influencia más fundamental en la cultura y el pensamiento es el grado de sensibilidad de la gente hacia su contexto. Algunas personas tienen una alta sensibilidad hacia su entorno concreto. Otras, parecen estar más interesadas en ideas y temas más amplios que el contexto inmediato. Edward T. Hall da una explicación valiosa sobre la gente de alto y bajo contexto.[2]

La gente de alto contexto pone atención especial al mundo concreto a su alrededor. Todo en el ambiente físico le comunica algo sutil pero significativo: la atmósfera del cuarto, los sonidos, los olores, las expresiones en la cara de la gente y el lenguaje del cuerpo. Tiende a recordar los nombres de las personas y los detalles de los eventos. Las señales sutiles en un ambiente de vida real comunican información importante. intuitiva pero intencionalmente.

---

1 Mark Larson, "Cognitive Skills of Adult Nigerian Bible Training School Students" (tesis de licenciatura, Universidad de Wheaton, Illinois, Estados Unidos, 1986).

2 Edward T. Hall, *Beyond Culture*, Anchor Books, Garden City, New Jersey, Estados Unidos, 1977, p. 91.

La gente de bajo contexto, en cambio, pone especial atención en palabras, ideas y conceptos. Puede recordar una conversación acerca de un tema importante, pero no los nombres de las personas que la sostuvieron. Las palabras e ideas explícitas les comunican más claramente que el implícito tono de la voz. Los estudiantes de bajo contexto disfrutan analizando y comparando ideas. Un gerente de bajo contexto preferirá un contrato legal firmado a un apretón de manos de alto contexto. Por el contrario, un contrato legal firmado puede parecer un insulto o una señal de desconfianza para un líder de alto contexto.

¿Existen estilos de pensamiento anglosajones?

Algunos científicos sociales sostienen que los valores anglosajones han sido dominados por los patrones de pensamiento de bajo contexto de los antiguos griegos, los cuales animan a la gente a concentrarse en ideas en lugar de eventos.[1] Así, los misioneros anglosajones en el entrenamiento pueden ser expertos en ver amplios patrones en la historia de las misiones, pero ser menos sensitivos a las necesidades de los otros misioneros de su propia clase.[2] Pero una generalización que sugiera que los norteamericanos son de bajo contexto y los africanos de alto es engañosa. Es igualmente peligroso calificar ciegamente a todos los norteamericanos como de uno de estos grupos o del otro.

Investigaciones recientes sugieren que la mayoría de las diferencias culturales no son primeramente diferencias entre el mundo anglosajón, orientado hacia Grecia, y el Tercer Mundo. Tales diferencias de pensamiento con-

---

1 Ibid., p. 89.

2 Para una fascinante discusión sobre un estudio bíblico inductivo en otra cultura, ver Peter S. C. Chang, "Steak, Potatoes, Peas and Chopsuey —Linear and Non-Linear Thinking", en *Mission & Theological Education in World Perspective*, ed. Harvie M. Conn y Samuel F. Rowen, 1984, pp. 113-123.

frontan igualmente factores como las relaciones rurales y urbanas, industriales y agrícolas, o el nivel de escolaridad formal. Por ejemplo, el proceso de enseñanza y aprendizaje en las sociedades rurales en cualquier parte del mundo es a menudo guiado por consensos, conformidad y cooperación. Otros estudios sugieren que los grupos urbanos y rurales pueden operar con diferentes dinámicas. La gente en cualquier parte del mundo que vive en subculturas rurales tiende a cooperar más voluntariamente que la gente de subculturas urbanas.[1]

La enseñanza y el aprendizaje en una sociedad de información altamente tecnificada, en cualquier continente, puede enfatizar las convicciones personales, la iniciativa individual y el rendimiento.[2] La cultura tiene una influencia importante en las preferencias de los profesores por determinados estilos de liderazgo. Algunas culturas prefieren un liderazgo participativo, mientras que otras lo prefieren más autocrático y centralizado. Otra investigación mostró que las mujeres en muchas culturas alrededor del mundo tienen estilos cognoscitivos similares.[3]

El país natal de un futuro misionero puede no ser una influencia tan significativa en el estilo de pensamiento como lo son las características específicas del aprendiz. Hay valores globales penetrantes que deben tomarse en cuenta en la capacitación de misioneros. Así, un negociante con buena educación en Singapur o Accra puede tener una preferencia de aprendizaje similar al del negociante de Buenos Aires o Bruselas.

---

1 Ibid., p. 156.

2 Leon Mann, "Cross-Cultural Studies of Small Groups", en *Handbook of Cross-Cultural Social Psychology*, vol. 5, Harry C. Triandis y Richard W Brislin, Allyn & Bacon, Boston, Estados Unidos, 1980, p. 167, 184. Se trata de una interesante discusión sobre una investigación de pequeños grupos transculturales.

3 Mary S. Van Leeuwen, "A Cross-Cultural Examination of Psychological Differentiation in Males and Females" en *International Journal of Psychology*, Nº 13, 1978, 441-477.

Contexto y aprendizaje

Ninguna persona es totalmente de bajo contexto (que enfoca únicamente ideas), ni totalmente de alto contexto (que enfoca únicamente el entorno presente). Las preferencias de enseñanza y aprendizaje caen continuamente entre el contexto muy alto y el muy bajo. Los profesores que se enfocan en ideas abstractas pueden ser clasificados como de bajo contexto. Los profesores que atienden primeramente las necesidades de la gente a su alrededor serían más de alto contexto. Los centros de capacitación que enfatizan los horarios rigurosos, los programas de materias comprimidos, y la cantidad de tiempo a ser utilizado para cada asignatura, tenderían hacia el bajo contexto al final del proceso. Los profesores que enfatizan la autoridad y la creación de relaciones interpersonales sin atención particular a los horarios o agenda tenderían hacia el alto contexto al final del proceso.

ALTO CONTEXTO ———————— BAJO CONTEXTO

El siguiente cuadro puede ser útil para resumir algunas de las diferencias potenciales entre la enseñanza y el aprendizaje de alto y bajo contexto en la capacitación misionera[1] Las ideas son como montañas de información, dignas de investigación adicional. Las dos columnas de la derecha no son categorías definitivas, y pueden ser consideradas como extremas. Pocos individuos, si es que hay algunos, son ejemplos de estos extremos. En cada cultura habrá gente que tienda hacia un lado del proceso o al otro.

---

1 Muchas de las ideas de este capítulo provienen del libro de James E. y Carol E. Plueddemann, *Pilgrim in Progress*, Harold Shaw Publishers, Estados Unidos, 1990.

	PREFERENCIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE ALTO CONTEXTO	PREFERENCIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE BAJO CONTEXTO
Posibles factores culturales	Rural, agrícola. Escolaridad no formal.	Urbano, profesional. Escolaridad formal.
Estilo cognoscitivo de cultura y pensamiento	Dependiente del campo.	Independiente del campo.
Función cognoscitiva	Operacional concreta.	Operacional formal.
Razonamiento moral	Convencional.	De principios.
Desarrollo de la fe	Síntesis convencional	Individual reflexivo
Tiempo de cultura y aprendizaje	Policrónico. Muchas cosas pueden suceder al mismo tiempo. Puede ser difícil empezar y terminar a tiempo, o aislar un tema a la vez.	Monocrónico. La clase empezará y terminará a tiempo. Las materias pueden ser planeadas en una secuencia ordenada. La gente querrá sumergirse en el tema.
Estilo de comunicación	La comunicación será indirecta, con énfasis en mensajes no verbales. El tono de voz, la postura y los rasgos faciales tendrán un significado en conjunto. El contexto entero comunica.	La comunicación será directa, ya sea hablada o escrita. El concepto en discusión será más importante que los sentimientos de la persona que hace una declaración. Las ideas comunican.

Autoridad	El prestigio es dado por el grupo y llega a ser casi permanente. Se esperará que otros respeten el rango. Las credenciales formales son importantes y necesitan ser evidenciadas.	La autoridad se gana por esfuerzo individual y personal. Es temporal y dependiente en la ejecución continua. Las credenciales formales no son tan importantes como la ejecución.
Estilo de liderazgo	El liderazgo es con regularidad altamente controlado, con el propósito de mantener la armonía y conformidad del grupo. El líder a menudo tiene una personalidad carismática.	Los líderes permitirán que cada persona tenga un acceso significativo al tomar decisiones. Es más probable que los miembros del grupo cuestionen las ideas y decisiones del líder. Los líderes respetan la iniciativa individual de los miembros del grupo.
Estilo de resolución de conflictos	La resolución indirecta se busca a través de amigos mutuos. Se muestra desagrado por medio de la comunicación no verbal, sutil. La resolución del conflicto puede evitarse mientras sea posible.	La resolución se busca a través de la confrontación directa. La gente se encontrará cara a cara y explicará el problema verbalmente. Se enfatizará el hablar con la verdad.
Metas de enseñanza	El propósito de la enseñanza será crear relaciones interpersonales. El trabajo del grupo	

	será orientado hacia las personas.	La enseñanza será orientada hacia el deber. El grupo querrá cubrir un número específico de versículos o terminar proyectos particulares.
Pasajes bíblicos preferidos	Lo preferido serán la historia en general y las historias bíblicas en particular. Los Salmos y pasajes que animan la imaginación también sostendrán el interés.	Se enfatizará la doctrina de diferentes libros de la Biblia, junto con los pasajes didácticos de las epístolas.
Estilo de interacción	La alta cooperación de grupo y una tendencia a conformarse a las decisiones de los demás caracterizará el estilo. La armonía del grupo es lo importante.	La interacción será personalizada, con énfasis en la propiedad individual de las ideas. La conformidad no será enfatizada.
Énfasis religioso	El Espíritu Santo y sus dones tendrán un énfasis especial. Un compromiso emocional y un sentimiento de pertenencia es importante.	Se acentúa un sólido entendimiento de la Palabra de Dios y una creencia doctrinal correcta. Se apreciarán los sermones.
Enfoque principal	Se enfatizan los testimonios y el compartimiento de las necesidades. Tendrá gran importan-	

	cia la aplicación de pasajes bíblicos.	El centro es el estudio bíblico, con énfasis en el entendimiento e interpretación de las ideas más importantes del pasaje.
Enfoque misionológico	Son importantes las señales y maravillas. Se enfatiza la oración.	Es importante hacer planes a largo plazo, tales como el mundo "para el 2000". Se enfatiza el crecimiento estadístico de la iglesia.
Dificultades	Los estudiantes tienen problemas relacionando las necesidades de la vida con el verdadero objetivo de la Biblia. Estos pueden conducir a herejías y sincretismo.	Los estudiantes tienen dificultades en relacionar el verdadero objetivo de la Biblia con los problemas de la vida diaria. Esto puede llevarlos a una ortodoxia muerta.
Fuerzas	Construye relaciones empáticas. El compromiso cristiano es ferviente y meticuloso.	Construye un sólido entendimiento de la verdad de Dios. Pone un énfasis saludable en la apropiación y responsabilidad personal.

Pensamiento integrado de alto y bajo contexto

Tanto los aprendices de alto como de bajo contexto tienen puntos fuertes sólidos y puntos débiles peligrosos. ¿Hay alguna forma para que los estudiantes y profesores puedan tener los beneficios de ambas estructuras de pensamiento? ¿Existe una manera de superar las debilidades de ambos extremos? El apuntar simplemente a un punto intermedio entre ambos esquemas puede no ser la forma

	PUNTOS DÉBILES	PUNTOS FUERTES
BAJO CONTEXTO	Independiente, teórico.	Convicciones personales, empático, pensador reflexivo.
ALTO CONTEXTO	Dependiente, no reflexivo.	Sociable, empírico.

Gráfico 11: Comparación de los puntos débiles y fuertes entre los alumnos de bajo y alto contexto.

ideal para afianzar los factores fuertes y combatir los débiles. Tal vez las fuerzas deban unirse para que los aprendices puedan lograr lo mejor de cada estilo de pensamiento y aprendizaje. Los métodos de enseñanza necesitan tomar en cuenta ambos, el estilo de pensamiento preferido y el estilo de pensamiento ideal.

Implicaciones para la capacitación misionera

El aprendizaje en todas las culturas tiene mucho en común. Pero el solo hecho de describir las preferencias culturales en el aprendizaje no necesariamente dice cómo deberíamos enseñar. Algunas culturas están tan acostumbradas a los métodos de enseñanza opresiva que éstos pueden constituir el estilo preferido de aprendizaje. Por ejemplo, algunas religiones enseñan a los estudiantes a memorizar un libro santo en un lenguaje desconocido. El nuevo cristiano de esa cultura puede preferir memorizar la Biblia en el griego y hebreo original sin entender el significado de las palabras. La investigación empírica puede encontrar que la repetición de memoria sin signifi-

cado es el estilo preferido de aprendizaje. Pero es dudoso que tal aprendizaje desarrolle misioneros capaces de reflexionar.

Algunos sistemas educativos enfocan la aprobación de exámenes externos. Tal sistema puede parecer bastante confiable pero, por otro lado, puede promover la "enfermedad del diploma". Después de un tiempo, los estudiantes empiezan a preferir el tipo de enseñanza que incorporará datos y hechos sin significado dentro de sus cabezas para ayudarles a pasar exámenes. Aprobar el examen para obtener credenciales formales puede dominar el estilo preferido de aprendizaje más que la necesidad de aprender cómo ser un misionero efectivo.

Así, describir un estilo preferido de aprendizaje no es prescribir un buen estilo de enseñanza. La forma en que la cultura afecta el pensamiento es crucial, pero no determina cómo uno debiera enseñar. Los buenos métodos de enseñanza unirán los puntos fuertes de cada estilo de pensamiento.

Contexto y capacitación misionera

Los profesores y aprendices de bajo contexto aportan mucho al contacto de aprendizaje. Son buenos en el pensamiento creativo para ellos mismos, son capaces de comprender relaciones teóricas amplias y de establecer reflexivamente relaciones abstractas entre ideas importantes. Pero también tienen debilidades que superar. Los profesores y aprendices de bajo contexto no podrán relacionar automáticamente sus discernimientos teóricos con la práctica del trabajo misionero.

Los profesores y aprendices de alto contexto también aportan valiosos puntos a la capacitación misionera. Es más probable que los estudiantes y profesores que cooperen dentro de este esquema, tengan un deseo de ser prácticos y querer probar teorías en un mundo real. Pero los

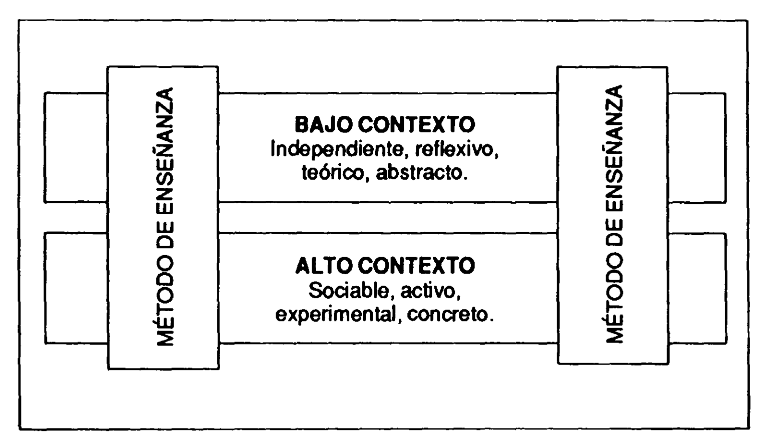


Gráfico 12: Los métodos de enseñanza entre estudiantes de bajo y alto contexto deben ser integrados.

aprendices de alto contexto también tienen debilidades a superar. Tanto alumnos como docentes pueden estar tan unidos a lo práctico que no lleguen a entender por qué algo funciona. Si no comprenden la teoría, no serán capaces de generalizar sus intuiciones dentro de otros ambientes.

El tipo de enseñanza que ayude a los estudiantes a integrar convicciones personales con interés social, teoría con práctica, lo activo con lo reflexivo, y lo concreto con lo abstracto, unirá intencionalmente ambos esquemas de preferencia por el contexto. El modelo de enseñanza puede parecer un "vallado".[1] Este modelo de capacitación de "vallado" puede integrar los puntos fuertes de los aprendices de alto y bajo contexto.

---

1 Para ampliar el concepto de "vallado" ver Lois E. LeBar y James E. Plueddemann, *Education That Is Christian*, Victor Books, Wheaton, Estados Unidos, 1989, pp. 105-111, y también James E. y Carol E. Plueddemann, *Pilgrims in Progress*, Shaw, Wheaton, Estados Unidos, 1990.

Implicaciones para la enseñanza

Capacitación misionera para estudiantes de bajo contexto

Los estudiantes de bajo contexto preferirán el tipo de enseñanza que integra ideas con ideas, y también preferirán profesores que no impongan sus ideas en los estudiantes ni demanden repetición memorizada sin significado. No se impresionarán con las credenciales formales del profesor o su experiencia si este no es capaz de desafiarlos a pensar. Se sentirán libres de no estar de acuerdo con el profesor y con otros estudiantes. Puede que no aprueben las tareas donde los estudiantes necesiten trabajar juntos. Se preocuparán si los libros de texto no han llegado a tiempo o si el curso parece desorganizado. Se sentirán libres de confrontar directamente a su profesor sobre desacuerdos en tareas, notas o consistencia teórica. Preferirán cursos académicos, tales como teología o historia de las misiones y tratarán de evitar interinatos prácticos.

Las clases con estos estudiantes de bajo contexto nunca son aburridas. Las discusiones serán libres y aún electrizantes. Las tareas producirán muchas ideas creativas y originales. Ellos dejarán el curso con convicciones personales genuinas. Cuando los estudiantes confrontan a profesores y otros alumnos, no están tratando de ser rudos, sino de reflexionar honestamente, para llegar a resultados profundos.

Hay cosas que los profesores pueden hacer para ayudar a los estudiantes a crecer más allá de las limitaciones del pensamiento de bajo contexto. Dé tareas que los desafíen a integrar la teoría con la práctica. Al enseñar una lección sobre la filosofía de las misiones, indíqueles que entrevisten u observen a misioneros con experiencia para descubrir cómo su filosofía de misiones afecta su práctica

misionera. Permaneciendo sensible a la importancia del esfuerzo individual, dé algunas tareas que requieran a los estudiantes cooperar y trabajar juntos. Asígneles ensayos que los estimulen a describir las implicaciones de la teoría o de la teología con un problema misionero práctico.

Capacitación misionera para estudiantes de alto contexto

Los estudiantes de alto contexto respetan las credenciales formales del profesor. Están interesados en la acreditación formal al final del curso, y en las implicaciones prácticas y personales de la información recibida. Se mostrarán de acuerdo en trabajar juntos y nunca olvidarán las amistades hechas durante el entrenamiento. También estarán interesados en discutir experiencias.

Los estudiantes de alto contexto respetan a su profesor y cooperan uno con el otro. Son importantes para ellos los beneficios prácticos y personales que el curso les reportará. No estarán muy molestos si los libros de texto no llegan a tiempo o si el profesor no enseña la materia en el orden indicado en el programa.

Hay cosas que pueden hacerse para ayudar a estos estudiantes a moverse más allá del contexto inmediato y beneficiarse del poder de la buena teoría. La capacitación misionera debe prepararlos para resolver problemas y no hay nada tan práctico para resolver problemas imprevistos, como la buena teoría. Indique tareas que refuercen las virtudes del estudiante de alto contexto. Ya que son buenos para entender la presente situación, desafíelos también a reflexionar con crítica en el contexto. Por ejemplo, aliéntelos a entrevistar cristianos de mayor edad y generar hipótesis tales como, por qué se convirtieron al cristianismo. Desafíelos a contrastar el pensamiento de la persona promedio en su ciudad o villa con lo que ellos conocen acerca de la teoría evangélica. Al capacitar a misioneros de alto contexto, empiece enseñando por medio de la

experiencia y desafíe a los estudiantes a reflexionar intelectualmente en las implicaciones que tienen la teoría de las misiones.

Principios generales

La buena preparación misionera en cualquier cultura desafía a los estudiantes a unir la práctica con la teoría. Los estudiantes de alto contexto preferirán estudiar técnicas prácticas de cómo se hace. Pero si solamente aprenden una bolsa de trucos para el ministerio, no serán capaces de resolver problemas complicados. Los estudiantes de bajo contexto, en cambio, preferirán estudiar el conocimiento teórico. Pero si únicamente aprenden conocimiento teórico de libros acerca de las misiones, tendrán dificultad en saber cómo poner ese conocimiento en la práctica. Los métodos de enseñanza deben estimular la integración.

La buena capacitación misionera no trata de segregar estudiantes dentro de los grupos homogéneos de gente con estilos de pensamiento similares. Lo ideal es mezclar estudiantes de alto y bajo contexto. La teoría de bajo contexto sin práctica lleva a un intelectualismo vacío, y la práctica del alto contexto sin teoría lleva a un pragmatismo superficial. Mezclar intencionalmente estudiantes de alto y bajo contexto en la misma clase estimulará a ambos a ver los problemas misioneros desde el punto de vista de otros. Anime a la discusión en clase donde ambos tipos de estudiantes hablen con los demás y amplíen el pensamiento mutuamente.

Un buen enfoque para la capacitación misionera es apuntar a la resolución de problemas. Los problemas en misiones surgen de dificultades prácticas, pero requieren discernimiento teórico para su solución. Mientras los estudiantes de alto y bajo contexto se acercan a los problemas en forma diferente, la resolución de éstos es una

actividad relevante para ambos. Si la capacitación misionera imparte meramente conocimientos en bloque, los estudiantes no serán capaces de usar esa información para resolver problemas.

Por otro lado, si en la capacitación misionera se enseñan únicamente las habilidades de comportamiento, los misioneros no sabrán cómo adaptar estas habilidades a las diferentes situaciones. Los casos de estudio actuales desafían a los alumnos tanto a pensar como a actuar y son apropiados para estudiantes de alto como de bajo contexto.

El ambiente de aprendizaje debería animar a los estudiantes no sólo a aprehender la información, sino a practicar lo que han aprendido. La gente no siempre aprende de la experiencia ni siempre aprende de los libros. Es la interacción entre el pensamiento y la práctica lo que produce el mejor aprendizaje. Ni el pensar ni el hacer por sí solos son efectivos, a no ser que los estudiantes puedan ser desafiados a integrar a ambos. En la práctica pueden resultar ideales cursos cortos, que se realicen a intervalos regulares. Los misioneros pueden aprender de su propia experiencia unos con otros, y del discernimiento más amplio del profesor. Los profesores necesitan tener experiencia relevante en misiones así como conocimientos teóricos para entender esa experiencia.

El entrenamiento que integra la teoría y la práctica aumenta la efectividad de los misioneros provenientes de cualquier cultura.

Es una labor con significado eterno.

11

Nuevos rumbos en la capacitación misionera

Lois McKinney[1]

HABÍAMOS llegado a la Consulta de Manila provenientes de cada continente y de casi todas las principales denominaciones evangélicas, unidos en nuestro compromiso de la capacitación misionera en el Tercer Mundo. Al orar, debatir y planear juntos, la enormidad de nuestra tarea se hizo evidente. Las formas tradicionales de preparar misioneros no son suficientes. Para que los miles de obreros transculturales que necesitan capacitación lleguen a obtenerla algún día, deben hallarse nuevas direcciones.

No encontramos estos nuevos rumbos en Manila, pero sí comenzamos a explorarlos. En este documento trato de continuar dicha exploración —o al menos proveer un

1 Doctora Lois McKinney: sirvió en educación teológica en Portugal y Brasil con la Sociedad Misionera Foránea de los Bautistas Conservadores; dirigió el comité para la Asistencia a la Educación del Ministerio de Ultramar de EFMA-IFMA; fue docente en Wheaton Graduate School; actualmente dicta clases en Trinity Evangelical Divinity School, Estados Unidos. Este capítulo fue escrito para su publicación en este libro.

mapa para nuestro viaje— identificando algunos métodos, modelos y resultados para la educación misionera.

Resultados deseados

Los educadores de misioneros algunas veces actúan como si debieran hacer elecciones forzadas entre la espiritualidad o la profesionalización, entre el servicio o el liderazgo, entre dedicarse a la gente o al trabajo, o a la excelencia de la erudición y el ministerio. Los casos de estudio compartidos en la Consulta de Manila demuestran que estas elecciones no son necesarias. La preparación hacia la santidad de los candidatos a misionero puede y debe ser llevada a cabo como la principal meta.

Los misioneros deben prepararse espiritualmente

Los misioneros necesitan estar comprometidos con Jesucristo y con la evangelización del mundo. Deben ser cristianos en constante crecimiento que estén produciendo el fruto del Espíritu en sus vidas. Deben practicar disciplinas tales como adoración, oración, estudio bíblico, compartimiento de su fe. Deben ser capaces de enfrentar el mundo de los espíritus. Deben estar dispuestos a servir sin ser servidos. Deben mostrar compasión por el pobre y el oprimido. Ni el más alto nivel de preparación académica será suficiente si estas cualidades espirituales no están presentes. Algunos entrenadores misioneros activistas anglosajones tienen mucho que aprender de sus contrapartes del Tercer Mundo acerca de su formación espiritual. Me alegró que la espiritualidad fuera un tema recurrente en la Consulta de Manila.

Los misioneros deben prepararse psicológicamente

Casi todos los candidatos para el servicio misionero han experimentado el dolor psicológico. Algunos han desarrollado una personalidad excéntrica, la cual les será un obstáculo para un feliz y efectivo ministerio futuro.

La naturaleza de las necesidades específicas variará de persona a persona y de cultura a cultura. Muchos candidatos a misionero de Brasil han sido influenciados por las fuerzas demoníacas y dañados psicológicamente por la extensa práctica del espiritismo.[1] Los candidatos asiáticos pueden carecer de cuidado pastoral en sus iglesias. Además, pueden sentirse abrumados por responsabilidades paternales y familiares. La preparación misionera que apunta a la santidad incluirá sanidad psicológica y espiritual entre los resultados deseados.

Los misioneros deben prepararse teológicamente

La mayoría de los programas presentados en Manila ofrecen preparación misionera especializada a personas que han completado cursos en algún seminario o instituto bíblico. Se asumen conocimientos en Biblia y teología, aunque esta suposición no siempre es justificada.

No es suficiente filtrar teología sistemática a través de nuestros lentes clásicos o comprometerse en debates acerca de teorías documentales. La antropología debe comparar las principales cosmovisiones del mundo. Una teología del Reino debe unir el evangelismo con la responsabilidad social. Efesios debe enseñarse como una carta misionera.[2] Ya sea a través de materias existentes en instituciones teológicas o a través de mayores énfasis durante el entrenamiento especializado, las disciplinas teológicas deben ser enseñadas (o reenseñadas) desde perspectivas misionológicas.

Los misioneros deben prepararse históricamente

Los misioneros del Tercer Mundo están participando en una nueva y significativa era de las misiones. La ex-

---

1 Ver *Internationalising Missionary Training*, op. cit., p. 113.

2 Barbara H. Burns, *Teaching Cross-Cultural Missions Based on Biblical Theology: Implications of Ephesians for the Brazilian Church*, Trinity Evangelical Divinity School, Deerfield, Illinois, Estados Unidos, 1987.

pansión del cristianismo empezó en el Medio Oriente. Se extendió a Europa y Norteamérica. Ahora el foco de la actividad misionera está cambiando hacia el Sur y el Oriente. Se están forjando nuevas direcciones. Están surgiendo nuevas asociaciones. Los misioneros en preparación alrededor de todo el mundo deben verse como parte de esta historia.

Los misioneros deben prepararse culturalmente

Los candidatos a misionero deben prepararse para vivir y trabajar en una cultura diferente de la suya. Las diferencias culturales de cosmovisión, valores, estilos de pensamiento, idioma, comunicación no verbal, expresiones artísticas, normas para la interacción social, semejanza y patrones de grupo y estructuras socio-políticas deben ser apreciadas y entendidas, al igual que la importancia del aprendizaje del idioma y el enlace cultural. También hay que comprender la unidad y diversidad de las culturas. Estos son resultados cruciales de la capacitación transcultural.

Los misioneros deben prepararse misionológicamente

Los misioneros necesitan la capacidad de hacer la exégesis de un pasaje bíblico tanto como del contexto, para luego relacionarlos. Deben saber examinar las disciplinas teológicas —Biblia, teología sistemática, historia de la iglesia, teología práctica, etcétera—, a través de los lentes del evangelio y la cultura. Se necesitan respuestas teológicas al islam, religiones populares, las orientales, el secularismo y la urbanización. Además, deben desarrollarse teologías acerca de la poligamia, la adoración ancestral y el encuentro de poderes espirituales, así como desarrollar respuestas teológicas sobre la pobreza. También deben confrontarse con los desafíos de la singularidad de Cristo.

Aunque sólo unos pocos misioneros llegarán a ser misionólogos o teólogos, todos ellos estarán viviendo y tra-

bajando en contextos donde practicarán la teología como parte de su ministerio. La preparación misionera debe tener en mente este objetivo.

Los misioneros deben prepararse en sus relaciones interpersonales

La mayor causa de la deserción de misioneros anglosajones ha sido la ruptura de relaciones interpersonales. De la misma forma, este tema afectará a los misioneros del Tercer Mundo. Ellos deben comunicarse a menudo a través de tres o más culturas al mismo tiempo. Se espera que ellos se relacionen bien con nacionales anfitriones y con misioneros anglosajones y no anglosajones. Deben aprender a desarrollar la confianza y saber manejar los conflictos. Para ello necesitan habilidades en comunicación intercultural, tales como el aprendizaje del idioma y la plena identificación con la cultura. Estos son tópicos cruciales en la educación misionera.

Los misioneros deben preparase familiarmente

La necesidad de preparar familias enteras para el ministerio fue acentuada en Manila. Es especialmente importante que las esposas de los misioneros descubran formas de ejercitar sus dones espirituales. Ellas y sus esposos deben desarrollar perspectivas psicológicas, bíblicas y culturales sobre los ministerios de la mujer. También se necesita orientación en temas relacionados con la educación de los hijos de los misioneros. La capacitación misionera no debe estar únicamente enfocada hacia hombres casados. Debe incluir también a los misioneros solteros y a las esposas e hijos.

Los misioneros deben prepararse para el ministerio transcultural

Antes de que los candidatos sean aceptados por una agencia misionera, deben estar preparados para ministrar en diversas áreas dentro de su propia cultura. Deben

saber cómo evangelizar, plantar iglesias, discipular, enseñar, predicar, aconsejar, dirigir y preparar líderes. La capacitación que les brinde la agencia les servirá para entender cuáles son los elementos bíblicos y cuáles los culturales, para así poder usarlos en el país receptor.

Los misioneros deben prepararse para el ministerio en medio del sufrimiento

Muchos misioneros, tanto del Atlántico norte como del Tercer Mundo, vienen de posiciones sociales de cierta comodidad y holgura. A menudo deberán trabajar en medio de disturbios políticos, caos económico y persecución religiosa. Por lo tanto, deben aprender a ministrar al pobre y al oprimido a través de un estilo de vida moderado, dando muestras de cariño y acción social práctica.

Los misioneros deben prepararse, en ocasiones, para una actividad comercial o profesional

A veces resulta muy útil para un misionero llevar adelante un negocio secular. Por ejemplo, serviría al solicitar el pasaporte para entrar a países de acceso restringido; podría proveer una forma de sustento económico cuando las iglesias enviadoras fueran pobres o no sea posible transferir el dinero; proporcionaría, además, habilidades de supervivencia si el misionero viviera situaciones difíciles. Ya sea que la escuela de capacitación misionera incluya entrenamiento vocacional en su propio programa de estudios o anime a los estudiantes a asegurárselo en otra parte, el desarrollo de las habilidades para el ministerio debería incluir, en ocasiones, el estar preparado para ejercer una profesión o un oficio.

Enseñanza efectiva

Los resultados de una educación misionera, descriptos más arriba, nos encaminan hacia nuevas direcciones en la enseñanza. Es necesario enfatizar el aprendizaje en comu-

nidad a través de métodos interactivos y experiencias de campo.

La enseñanza efectiva enfatizará el aprendizaje en comunidad

La mayoría de los programas descritos en Manila prevén el aprendizaje a través de la convivencia en comunidad o en equipos. Estas experiencias comunitarias ayudan a los misioneros a desarrollar unidad en su visión, armonía en sus relaciones interpersonales y efectividad en el ejercicio de sus dones como grupo. A veces, los equipos que han aprendido a convivir y trabajar juntos previo a la salida al campo misionero, son enviados también juntos en su asignación de ministerio transcultural. Esto provee la ventaja adicional de las relaciones que continuarán más allá del período de entrenamiento.

Deben tomarse medidas de seguridad dentro de los modelos de convivencia comunitaria. Es importante que los miembros del equipo, en ambientes interculturales, se relacionen con sus contrapartes nacionales y no solamente en el pequeño grupo. De alguna manera el modelo de vida en comunidad debe combinarse con un modelo de vida en el mundo. Me parece que esto podría ser logrado al máximo si los miembros del grupo viven entre la gente con quien están trabajando. Aún pueden reunirse a intervalos regulares para la oración, la reflexión y el apoyo mutuo.

Los programas que se enfocan en equipos y comunidades usualmente limitan el número de personas que admiten. El Seminario Cristiano Todas las Naciones asigna a los tutores no más de doce estudiantes por cada uno.[1] El Instituto Asiático de Capacitación Transcultural ha trabajado sólo con veintinueve estudiantes durante cuatro años. La tasa efectiva de rendimiento entre profesor y

---

1 Ver *Internationalizing Missionary Training*, op. cit., pp. 55, 139.

alumno (¡tan común en Norteamérica!) no dará resultados tan halagüeños que digamos, pero habrán de ser reconsiderados si buscamos seriedad en nuestro compromiso con el aprendizaje en comunidad.

La enseñanza efectiva enfatizará el aprendizaje interactivo

La educación tradicional enfatiza la transmisión de información a través de conferencias. Esta clase de enseñanza no es necesariamente mala. La información debe ser compartida en cualquier situación de enseñanza y aprendizaje. Las conferencias bien organizadas y bien presentadas son a menudo efectivas.

El problema con ellas, sin embargo, por lo menos para los educadores de misioneros, es que no van lo suficientemente lejos. Si somos serios en la formación espiritual, iremos más allá de la cabeza para meternos en el corazón. Si tomamos en serio la evangelización del mundo iremos más allá de ambos, cabeza y corazón, para enfocarnos en el ministerio. Si las mentes, corazones y voluntades se movilizan, las conferencias por sí solas no serán suficientes. Las actividades interactivas de aprendizaje tales como viajes de campo, dramas, discusiones, estudios de casos, demostraciones, juegos de simulación, estudios de literatura clave sobre misión, práctica del idioma y habilidades de aprendizaje de la cultura, y estudios independientes, debe añadirse a nuestro repertorio de métodos de enseñanza.

La enseñanza efectiva enfatizará las experiencias de campo directas e intencionales

No importando cuán útiles puedan ser otras actividades, los educadores nos recuerdan que el aprendizaje más efectivo ocurre a través de las experiencias directas y con

propósito. Aprendemos a evangelizar evangelizando, aprendemos a plantar iglesias plantándolas, y aprendemos a comunicarnos a través de las culturas con la comunicación intercultural.

Para nuestros misioneros en preparación, estas experiencias deberían ser más que una corta corrida dentro de otra cultura. Según el consenso que hubo en Manila, tres o cuatro meses es la extensión mínima para una experiencia transcultural efectiva. Uno a dos años sería, aún, más realista y se cosecharían mayores resultados a largo plazo.

Vale la pena imitar los pasos progresivos de *Avante* (Brasil), que realiza proyectos supervisados en un barrio de clase baja, con vista a proyectos, también supervisados en otros países y bajo otros contextos.[1] Me alegró que la mayoría de las experiencias de campo descritas en Manila fueran planeadas para familias completas. Es importante para las familias actuar como una unidad al prepararse para vivir y trabajar transculturalmente.

Se suscitaron preguntas en Manila acerca del propósito de estas experiencias de campo. ¿Debe enfocarse en el aprendizaje del idioma y la cultura, o involucrarse activamente en el ministerio? Mi respuesta sería un poco de ambos. Es bueno para los misioneros que se están capacitando aprender lo más que puedan acerca de otra cultura. Es importante que obtengan una muestra de lo que significa aprender otro idioma. Pero es igualmente trascendente que usen esa experiencia de corto plazo para descubrir sus dones que les servirán en un ministerio a largo plazo. Lograr esta meta posterior significa participar tan activamente como sea posible en las asignaciones del ministerio y pasar tanto tiempo como sea posible observando a otros misioneros y obreros locales en acción.

---

1 Ibid. p. 115.

Modelos alternos

A pesar de las ventajas obvias de las experiencias basadas en el campo, la educación misionera generalmente se ha llevado a cabo dentro de los límites físicos de las instituciones teológicas. Esto es particularmente cierto en el mundo anglosajón. La instrucción es de nivel universitario. Los requisitos de admisión son ampliamente académicos. Los grados son reconocidos por asociaciones de acreditación formal y examinadores externos. Las agencias misioneras, por lo común, consideran únicamente a los graduados de estos programas calificados académicamente para el servicio misionero.

Las formas tradicionales no son todas malas necesariamente; los graduados de estos programas han tenido un impacto significativo en el movimiento misionero. La erudición y la investigación en ambientes académicos han hecho contribuciones importantes a la teología como disciplina.

Sin embargo, tan agradecidos como estamos por este legado, los modos tradicionales de preparar misioneros no son suficientes. Se necesitan otros modelos si deseamos satisfacer las necesidades de capacitación de miles de nuevos misioneros de todo el mundo.

Se necesitan modelos que animen a unir esfuerzos de iglesias, agencias misioneras e instituciones teológicas

La educación para las misiones pertenece a las iglesias. Ellas son las que nutren a los creyentes y desarrollan los dones espirituales; reconocen las vocaciones y envían misioneros; cuidan a los misioneros en casa o en el campo. Por otro lado, las agencias misioneras y los programas de capacitación deben ser servidores de las iglesias y socias con ellas en los esfuerzos del entrenamiento. El programa de capacitación *Avante* es un ejemplo de la forma que puede tomar este esfuerzo conjunto: combina estudios en un seminario con interinatos y experiencias de campo

supervisadas por iglesias y misiones. Debe comprenderse la importancia del aprendizaje del idioma y el enlace cultural.[1]

Se necesitan modelos que no enfaticen tanto la acreditación formal

Los programas de capacitación misionera que están emergiendo del Tercer Mundo ponen menos énfasis en el reconocimiento por organizaciones extranjeras que los programas anglosajones. En la mayoría de los casos, no se busca la acreditación. Algunas veces, incluso, la están resistiendo activamente. Muchos de los candidatos ya poseen otros grados académicos o profesionales, no quieren tener otro diploma más. Para aquellos que sí necesitan credenciales académicas, las escuelas misioneras pueden establecer sus propios programas de acreditación. Estos podrían ser, por ejemplo, similares a los mecanismos que se usan para la educación teológica por extensión (ETE) recientemente desarrollada por la Asociación Teológica de Asia (ATA).[2]

Se necesitan modelos que provean oportunidades de capacitación in sutu como en el exterior

Los debates en Manila se centraron en el papel de los programas internacionales. ¿No es mejor proveer educación *in situ* para misioneros de una misma cultura que enviarlos a estudiar a Europa o Norteamérica? La mejor respuesta a esta pregunta es sí y no. Los programas de educación misionera dentro de los países enviadores y receptores son la norma. Esto es como debería ser. Tales

---

1 Ibid., pp. 114-115.

2 En el esquema de ATA se identifican los valores educativos compartidos por los programas teológicos de residencia con los programas de ETE. Las maneras de expresar estos valores en forma integral son modificados para ajustarse a la naturaleza integral de los programas de ETE. Ferris discute este tema en *Internationalizing Missionary Training*, op. cit., pp. 231-240.

programas de cultura específicos proveen un antídoto efectivo a lo homogeneizado, a las perspectivas anglosajonas que tienden a dominar los programas internacionales. Aún así, hay valores positivos por ganarse a través del estudio con aquellos que han venido de alrededor del mundo y van a todo el mundo. En ocasiones, la Escuela de Posgrado de Wheaton[1] tenía representatividad de veinte diferentes culturas entre los estudiantes de un solo curso. Todos celebramos la unidad y la diversidad. Esta clase de experiencia es especialmente de valor para aquellos que estarán asumiendo papeles de liderazgo internacional en misiones.

Se necesitan modelos que provean asociaciones entre los programas anglosajones y no anglosajones

Los temas de la internacionalización y occidentalización a veces se vuelven obscuros. No son la misma cosa. Los programas regionales en América latina, Africa y Asia pueden ser internacionales sin ser anglosajones. Para que esto suceda, necesitan apoyo y estímulo de parte de Norteamérica y Europa. No necesitan competencia; los intercambios internacionales de profesores son apropiados. Así también la transferencia de acreditaciones académicas entre las escuelas anglosajonas y no anglosajonas. Lo que es inapropiado es la exportación al por mayor de grados anglosajones a otros países.

Se necesitan modelos que renovarán la educación teológica tradicional

Una pregunta que no se hizo en ningún momento en Manila fue la relación entre la educación misionera y la renovación de la educación teológica. Robert Ferris ha señalado que mucha de la renovación en la educación teológica en el Tercer Mundo está ocurriendo a través de

---

1 Wheaton Graduate School.

la educación para las misiones.[1] ¿Qué pasará con las instituciones teológicas si los programas de educación misionera se separan institucionalmente de ellas? ¿Cómo se prepararán las futuras generaciones de pastores nacionales para dirigir a sus congregaciones en el servicio cristiano? ¿Cómo verán los misioneros las disciplinas teológicas a través de ojos misionológicos durante los cursos de requisito previo en estas escuelas? El énfasis en la especialización no debe nublar nuestra amplia visión para la educación teológica, misionológicamente renovada.

Se necesitan modelos que vayan más allá de la capacitación

En este documento, he dado por sentado que la capacitación efectiva incluye educación, y que la educación efectiva incluye la capacitación. He usado los términos casi intercambiablemente. Aún así, hay importantes distinciones entre ellos.

La capacitación desarrolla actitudes y habilidades que ayudarán al misionero a vivir feliz y ministrar efectivamente en otra cultura. Se enfoca sobre la preparación misionera, ajustes de ingreso y reingreso, idioma y aprendizaje de la cultura, estilos de vida, relaciones, satisfacción del ministerio y la habilidad de enfrentar las tensiones y el estrés. Se espera que las actitudes y habilidades desarrolladas a través de la capacitación dentro de una cultura se transfieran en otros contextos similares.

La educación, por otra parte, incluye la mayoría de los elementos de la capacitación, pero va más allá de ellos. Responde y hace preguntas del tipo: ¿por qué? La acción en el ministerio está integrada a la reflexión acerca del ministerio. Estudios bíblicos, teología, historia, estudios

---

1 Robert Ferris, *Renewal in Theological Education: Strategies for Change*, BGC Series Monográficas, Billy Graham Center, Wheaton, Illinois, Estados Unidos, en prensa.

culturales y especialización profesional se examinan desde las perspectivas misionológicas. Lo práctico y lo teórico se unen.[1]

Ni la capacitación ni la educación por sí solos son suficientes. La preparación misionera debe incluir a ambos.

Se necesitan modelos que animen al aprendizaje que dura toda la vida

La educación del misionero va más allá de las fronteras de un simple programa de capacitación. Involucra un compromiso para aprender y crecer durante toda la vida. Comienza en el hogar y en la iglesia. Es continuo a través de las iglesias, instituciones teológicas y agencias misioneras. Ofrece educación antes de salir al campo y orientación en el campo inicial. Anima a continuar la educación en el campo a través de programas universitarios, cursos por correspondencia, cintas de audio y video, programa de lecturas y otros recursos de aprendizaje. Provee de oportunidades para aprender y crecer en cada etapa de la carrera del misionero. La contribución de cualquier programa específico debe ser vista en esta perspectiva de toda la vida.

Resumen

Este documento es una plegaria para la educación integral de misioneros. Ellos deben prepararse en el aspecto espiritual, psicológico, teológico, cultural, misionológico y profesional. Deben desarrollar habilidades interpersonales y aprender juntos como familia. Deben también educarse a través de métodos integrales: capacitación en

---

1 Para un tratamiento más completo sobre las diferencias entre orientación, capacitación y enseñanza, ver a Janet Marie Bennet, *Modes of Cross-Cultural Training: Conceptualizing Cross-Cultural Training as Education*, International Journal of Intercultural Relations, vol. 10, 1986, pp. 117-134.

comunidades a través de enseñanza interactiva y experiencias de campo con propósitos definidos.

Estos métodos y resultados integrales exigen modelos educacionales flexibles. Deben explorarse rumbos creativos a fin de encontrar modelos que combinen esfuerzos en conjunto de iglesias, agencias misioneras e instituciones teológicas; que no enfaticen la acreditación académica; que provean tanto oportunidades de entrenamiento nacional como internacional; que creen asociaciones entre programas anglosajones y no anglosajones; que renueven la educación teológica tradicional; que vayan más allá de la capacitación; y que animen al aprendizaje durante toda la vida.

La cosecha es muy grande; los obreros muy pocos. Las formas tradicionales de formar misioneros no son suficientes. Que Dios nos ayude a todos nosotros —educadores misioneros de alrededor del mundo— para actuar en la búsqueda de nuevos rumbos.

12

El desafío de la cooperación interdependiente

Guillermo D. Taylor

Construyendo puentes y redes de comunicación

RESUMIR este libro es imposible. La extensión del volumen y el panorama de la capacitación misionera son muy vastos. Pero es refrescante regresar a la tabla de contenido para revisar el territorio que hemos cubierto juntos. Después de establecer el marco de referencia y la necesidad, nos hemos sumergido en la variedad de modelos de capacitación ya en escena. Luego, hemos procurado resolver los pesados temas de educación que afectan la capacitación transcultural.

¿Ahora qué? Mi tarea en este capítulo final es sugerir algunos de los caminos que deberemos tomar en el futuro. Inicialmente llamé a este capítulo *El desafío de las asociaciones interdependientes*. La historia de las misiones registra muchos operadores solitarios, micro constructores del Reino que salieron a realizar un trabajo para Dios. A

pesar de su aislamiento, Dios se agradó en bendecirlos mucho por su tarea. ¡Pero cuánto más agradables deben ser los capítulos de la historia que registran la cooperación evangélica! ¿No enfrentamos una oportunidad única para compartir nuestros recursos mientras llevamos a cabo el desafío e implicación de la capacitación misionera internacionalizada?

¿Cómo se vería esta cooperación interdependiente? Depende de nuestra perspectiva, nuestro ministerio, nuestra teología, nuestro equipo de liderazgo, nuestro contexto geográfico. Pero por lo menos podemos hablar juntos, como evangélicos comprometidos con esta visión. Podemos evitar la duplicación y la competencia. Podemos compartir ideas y recursos. Podemos copatrocinar centros y programas de capacitación. También podemos bendecir los esfuerzos de los demás. Instituciones de educación teológica y líderes de misiones pueden juntarse para decidir las mejores formas de establecer nuevos centros de capacitación, y las agencias misioneras internacionales y los propios misioneros pueden cooperar si lo desean.

Todo esto ejemplifica la construcción de puentes. ¿Qué acerca del desarrollo de redes? Si entendemos que una red es el deseo de grupos similares de unir recursos, ideas e información para el mayor avance del objetivo común, el panorama es claro. Debemos comprometernos con la cooperación y luego implementarla. A continuación presentamos algunos ejemplos de cooperación.

Redes de asociaciones para la capacitación misionera

1. *Unamos la empresa misionera internacional por todos los medios posibles*. Hay diversos centros de investigación misionera, miles de agencias, muchas asociaciones de agencias misioneras nacionales y regionales, pero muy pocas de carácter internacional. La Comisión de Misiones de la

AEM procura hacer todo lo posible para unir la capacitación misionera a través de la Alianza de Capacitación Misionera Internacional, y en América latina a través del departamento de Capacitación de COMIBAM Internacional.

Debemos explorar todos los medios de información internacional y de flujo libre en toda dirección posible. Y mientras las misiones europeas y norteamericanas pueden parecer que tienen más recursos materiales, los recursos humanos y creativos en el Tercer Mundo son vastos y en su mayoría vírgenes. ¿Qué podemos hacer para escucharnos mutuamente?

2. *Compartamos nuestros textos, nuestros currículos, nuestros resúmenes*. El Instituto Evangélico Misionero de Nigeria ha producido varios textos originales para su contexto. Escritos en inglés, pueden "viajar" a otros centros de habla inglesa alrededor del mundo. He visto textos producidos por el Centro Evangélico de Misiones en Brasil, en portugués. No tomaría mucho pasarlos al español. Y cualquier libro sobre la lucha espiritual y el encuentro de poderes viajaría internacionalmente. La edición excelentemente revisada, en tres volúmenes, del curso *Misión mundial,* del doctor Jonatan P. Lewis,[1] ejemplifica la producción creativa que puede ser reimpresa en ediciones económicas en otras partes del mundo. COMIBAM ha comisionado a dos prominentes autores latinoamericanos para producir trabajos originales en español: el doctor Pablo A. Deiros en *Historia de las misiones en y desde Latinoamérica,* y el doctor Emilio A. Núñez en *Hacia una misionología evangélica Latinoamericana.* También pueden adaptarse y traducirse otros materiales impresos. Ofrezcamos traducciones simplificadas y pautas de reproducción, cuidando siempre de obtener previamente el permiso y ofre-

---

1 Ver bibliografía en el apéndice.

cer honorarios cuando se deba. ¿Y por qué no desarrollar un programa para contratar autores especializados para otros textos necesarios para las misiones?

3. *Desarrollemos un generoso intercambio entre educadores de misioneros.* Obviamente, habrá limitaciones de idioma y finanzas, pero puede hacerse mucho trabajo creativo. Por ejemplo, el intercambio de un africano con un asiático, y viceversa; de un norteamericano con un latinoamericano; de un caribeño con un europeo; de uno del Medio Oriente con uno del Pacífico Sur. La valiosa experiencia de cada profesor hará maravillas para fortalecer las escuelas visitadas y podrá, incluso, renovar completamente al visitante y a la escuela de origen. La Comisión de Misiones de la AEM ha desarrollado una Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera, un grupo de dotados y experimentados formadores de misioneros, quienes nos prestan servicios en centros y escuelas de capacitación del Tercer Mundo.

4. *Compartamos nuestros recursos financieros.* ¿Por qué no tener centros de capacitación en América del norte y Europa (el Norte) que "adopten" un centro hermano en el Tercer Mundo (el Sur)? Podrían desarrollarse programas de intercambio: estudiantes y docentes del Norte pueden llevar a cabo proyectos anuales para invertir en su escuela hermana. Esto podría incluir biblioteca, audiovisuales, aún becas. Y, ¿por qué no una escuela mayor en América del norte dar una beca de colegiatura completa a un instructor misionero del Tercer Mundo?

Generalmente, parece sabio evitar la dependencia financiera progresiva donde los fondos del Norte pagan los salarios de centros en el Sur. Pero las inversiones podrían ser bienes en capitales: propiedad, salas de clase, dormitorios, recursos para biblioteca, vehículos. Estos llegan a ser excelentes proyectos de asociación.

5. *Enfoquemos la capacitación de los instructores.* Un proyecto importante de la Comisión de Misiones de la AEM es

proveer una beca parcial que permita a los educadores misioneros obtener equipamiento adicional para ellos mismos. Ya hemos capacitado a instructores, hombres y mujeres, de Nicaragua, Colombia, Perú, Costa Rica, Corea del Sur, Nigeria, Kenia, Portugal e India. Y no todos ellos han buscado cursar sus estudios en los Estados Unidos. Al presente, queremos animar al estudio de posgrado en las instituciones de América latina, Africa y Asia que ofrezcan los cursos y las graduaciones deseadas. Algunas de estas escuelas ya existen (por ejemplo, la Escuela Superior Evangélica de Teología, en Nairobi; el Seminario Teológico de Asia, en Manila, el Instituto para Estudios Cristianos Avanzados de Asia del Sur, en Bangalore, India), pero necesitamos muchos más con una sólida reputación en educación formal, no formal e informal.

Otro ministerio de la Comisión de Misiones de la AEM es proveer seminarios de capacitación progresiva en el lugar, dictados por equipos internacionales de hombres y mujeres. Lo hemos hecho ya en algunas partes del mundo. En el Congreso Misionero Asiático, celebrado en 1990 en Seúl, Corea del Sur, la Comisión de Misiones de la AEM ofreció un seminario de seis sesiones para educadores asiáticos. La experiencia fue excelente y abrió las puertas para muchos eventos similares más. El programa sigue creciendo con un promisorio futuro. Nuestra meta es servir primero en una base local, luego en la nacional y finalmente en la regional. Siempre trabajamos en cooperación con el liderazgo de asociaciones misioneras nacionales y regionales.

La visión del proyecto de capacitación misionera internacional

La Comisión de Misiones de la AEM lanzó como nueva

propuesta, en 1989, el proyecto de Capacitación Misionera Internacional. ¿Cuáles son sus metas?

1. *Información:* sobre diferentes clases de currículo en uso, especialmente formas innovadoras; materiales de capacitación ya disponibles; profesores para intercambio entre escuelas.

2. *Alianza:* entre centros e individuos de la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera. El proyecto es una red global de centros e individuos dedicados a capacitar a otros para la misión transcultural. Su coordinador es el doctor Raymond Windsor, de Nueva Zelandia.

El proyecto de Capacitación Misionera Internacional tiene miembros propios (centros que están actualmente capacitando a candidatos a misionero e individuos que enseñan en centros que de otra manera están comprometidos a un interés prioritario en la preparación de misioneros); y asociados (escuelas bíblicas y seminarios teológicos que provean una especialización en misiones).

3. *Cooperación:* sirviendo como catalizador para fomentar el establecimiento de nuevos centros de capacitación nacionales o regionales, facilitando el compartimiento de ideas para mejorar los programas y estimular la autoevaluación.

4. *Reflexión:* en temas de capacitación, particularmente currículo; educación formal, no formal e informal; contextualización y acreditación apropiada.

5. *Publicaciones:* de materiales de capacitación, facilitando la traducción y adaptación de textos.

Tal es la gran visión puesta ante la Comisión de Misiones de la AEM.

Conclusión

El presente libro, ha intentado dar una perspectiva global sobre el alto cometido de equipar a siervos, líderes transculturales, para el vasto desafío de la evangelización

del mundo. Nuestra meta al preparar a los futuros misioneros es formar en ellos el carácter de Cristo, y luego desarrollar las habilidades ministeriales que necesitarán para su tarea. Nos quedamos enmudecidos cuando consideramos el vasto número de pueblos del mundo sin conocimiento de Jesucristo, o con apenas una iglesia tambaleante. Sólo pueden ser plantadas iglesias vibrantes, en la mayoría de los casos, por misioneros transculturales a largo plazo. Nuestra meta en la capacitación es equipar a estos siervos de Dios para que su servicio sea efectivo. Es un objetivo elevado, pero alcanzable. Requerirá cooperación entre los principales actores en el movimiento misionero: los candidatos, las iglesias y sus líderes, promotores y organizadores de misiones, entidades enviadoras (sean agencias o iglesias); programas de capacitación, mecanismos de sostenimiento financiero, y liderazgo de estrategia, pastoreo y supervisión en el campo. El Señor nos guíe, ¡y que podamos trabajar juntos como auténticos socios en la misión!

APÉNDICE

BIBLIOGRAFÍA

Biografías misioneras

Anónimo, *David Livingstone*, Clie, España, s/f, 156 págs.

Aylward Gladys, *La pequeña gran mujer en la China*, Portavoz, Estados Unidos, 1984, 160 págs.

Barnes Vera F., *Cruzando las fronteras*, Clie, España, 1989, 176 págs.

Bush Luis y otros, *Latinoamérica y las misiones mundiales (testimonios)*, COMIBAM, Guatemala, 1987, 116 págs.

Canclini Arnoldo, *Allen F. Gardiner: marino, misionero, mártir*, Marymar, Argentina, 1979, 138 págs.

—*Aventuras de fe*, Clie, España, 1975, 104 págs.

—*Se casaron... y fueron útiles*, Clie, España, 1975, 192 págs.

—*Vocación suprema*, Clie, España, 1975, 104 págs.

Carey M. A. S. Pearce, *Guillermo Carey*, Casa Bautista de Publicaciones, Estados Unidos, 1923, 450 págs.

Elliot Elisabeth, *Portales de esplendor*, Portavoz, Estados Unidos, 1992, 272 págs.

Gordon Ernesto B., *Adoniram Judson Gordon: una biografía*, Casa Bautista de Publicaciones, Estados Unidos, 1938, 270 págs.

Grubb Norman, *C. T. Studd, deportista y misionero*, Centros de Literatura Cristiana, Colombia, 1983, 252 págs.

Hitt Russell, *Con alas de águila*, Portavoz, Estados Unidos, 1986, 208 págs.

Kuhn Isobel, *Una hoja verde en tiempo de sequía*, Portavoz, Estados Unidos, 1987, 192 págs.

Livingstone W. P., *La reina blanca de Okoyong*, Clie, España, 1977, 202 págs.

Lovett Richard, *Tamate*, Clie, España, 1977, 192 págs.

Lutz Lorry de, *Decidida a vencer*, La Biblia Dice, Estados Unidos, 1982, 240 págs.

McBeth Leon, *Hombres claves en las misiones*, Casa Bautista de Publicaciones, Estados Unidos, 1980, 160 págs.

Rhoton Elaine, *Un barco llamado Logos*, Unilit, Estados Unidos, 1989, 160 págs.

Rossi Sanna Barlow, *La ciudad de Dios en la jungla*, Clie, España, 1984, 176 págs.

Serse Walter, *El testimonio personal de David Brainerd*, Clie, España, s/f, 104 págs.

Smith Oswald J., *David Brainerd*, Publicaciones Juventud, Estados Unidos, 1967, 96 págs.

Taylor Howard y Geraldine, *El secreto espiritual de Hudson Taylor*, Portavoz, Estados Unidos, 256 págs.

Wijesinghe Neel, *De tierras lejanas te llamé*, Clie, España, 1988, 144 págs.

Cursos de capacitación

Branco Paulo, *Introducción a las misiones*, Clie, España, 1992, 208 págs.

Campos Eugenio, *Manual de misiones para la iglesia local*, COMIBAM, Guatemala, 1987, 40 págs.

Heimberger Jaime, *Manual para misiones de corto plazo*, La Misión Latinoamericana, Costa Rica, 1988, 50 págs.

Leonard John, Martins José, *Além do Brasil: introduçâo a missôes*, Ceibel, Brasil, 1985, 170 págs.

Lewis Jonatán, *Misión mundial: bases bíblicas e históricas (tomo 1)*, Unilit, Colombia, 1990, 160 págs.

—*Misión mundial: la dimensión estratégica (tomo 2)*, Unilit, Colombia, 1990, 228 págs.

—*Misión mundial: consideraciones transculturales (tomo 3)*, Unilit, Colombia, 1990, 220 págs.

—*Misión mundial: guía del tutor (tomo 1)*, Unilit, Estados Unidos, 1993, 48 págs.

—*Misión mundial: guía del tutor (tomo 2)*, Unilit, Estados Unidos, 1993, 40 págs.

—*Misión mundial: guía del tutor (tomo 3)*, Unilit, Estados Unidos, 1993, 40 págs.

Pate Larry D., *Misionología: nuestro cometido transcultural,* Vida, Estados Unidos, 1987, 458 págs.

Patterson Jorge, Benson Ian, *Manual para el crecimiento de iglesias,* COMIBAM, Chile, 1987, 128 págs.

Pearson Ricardo, *Ayudas educativas en misiones para la iglesia local,* Equipo Sepal, México, 1987, 64 págs.

Taylor Guillermo, Campos Eugenio, *Las misiones mundiales: un curso introductorio en 10 lecciones,* Unilit, Estados Unidos, 1992, 88 págs.

Walz Rhonda, *Manos chiquitas para misiones,* Departamento de Misiones de la Unión de las Asambleas de Dios, Argentina, 1993, 146 págs.

Winter Ralph, Hawthorne Steven, *Missôes transculturais: uma perspectiva bíblica,* Mundo Cristâo, Brasil, 1987, 162 págs.

—*Missôes transculturais: uma perspectiva cultural,* Mundo Cristâo, Brasil, 1987, 274 págs.

—*Missôes transculturais: uma perspectiva estratégica,* Mundo Cristâo, Brasil, 1987, 218 págs.

—*Missôes transculturais: uma perspectiva histórica,* Mundo Cristâo, Brasil, 1987, 388 págs.

Devocionales y de inspiración

Bertuzzi Federico, editor, *Argentina en misión mundial,* Misiones Mundiales, Argentina, 1989, 228 págs.

—*Desde lo último de la tierra,* Misiones Mundiales / COMIBAM, Argentina, 1990, 208 págs.

Deratany Edward, *Cuando Dios llama,* Clie, España, 1984, 232 págs.

Gordon A. J., *El Espíritu Santo en las misiones,* Clie, España, 1987, 208 págs.

Griffiths Michael, *¿Ganar o perder la vida?,* Hebrón, Argentina, 1986, 116 págs.

Lewis Norman, *Prioridad uno,* Unilit, Colombia, 1991, 160 págs.

Murray Andrew, *Principios para un ministerio evangelístico eficaz,* Clie, España, 1984, 152 págs.

Nee T. S. Watchman, *¿A quién enviaré?,* Vida, Estados Unidos, 1980, 112 págs.

Simpson A. B., *Mensajes misioneros,* Clie, España, 1985, 128 págs.

Smith Oswald J., *Pasión por las almas*, World Literature Crusade, Argentina, 1957, 120 págs.

Van Der Puy Abraham C., *El supremo llamamiento de Dios*, La Biblia Dice, Estados Unidos, 1985, 96 págs.

Estadísticas misioneras

Barrett David, Johnson Todd, *Our globe and how to reach it*, AD 2000 Series, Estados Unidos, 1990, 140 págs.

Bush Luis y otros, *Atlas de Comibam*, COMIBAM, Estados Unidos, 1987, 206 págs.

—*Reto iberoamericano*, Comibam, Guatemala, 1987, 106 págs.

Chenel Julie, *Grupos humanos no alcanzados*, FEDEMEC, Costa Rica, 1993, 410 págs.

—*Perfiles etnográficos*, FEDEMEC, Costa Rica, 1993, 198 págs.

Grimes Bárbara F., *Ethnologue*, Wycliffe Bible Translators, Estados Unidos, 1984, 596 págs.

Gutiérrez R., Vázquez G., Bustamante G., *Oremos por los aún no alcanzados*, Iglesia Bautista Horeb, VELA, México, 1990, 160 págs.

Interdev, *Soviet language groups ministry resources study*, Interdev, Estados Unidos, 1991, 118 págs.

Johnstone Patrick, *Operación mundo*, Centros de Literatura Cristiana, Colombia, 1988, 516 págs.

—*Operation World*, Zondervan Publishing House, Estados Unidos, 1993, 668 págs.

Kaleb Jansen Frank, *A church for Every People*, Adopt a People Clearinghouse, Estados Unidos, 1993, 218 págs.

—*Target Earth*, Univesity of the Nations / Globbal Mapping, Estados Unidos, 1889, 176 págs.

Pate Larry D., *From Every People*, MARC, Estados Unidos, 1989, 320 págs.

Reimer Johannes, *Operation Soviet Union*, Logos, Estados Unidos, 1990, 190 págs.

Starling Allan, *Peoplesfile Index*, Global Mapping Project, Estados Unidos, 1986, 400 págs.

Tymchak Waldemiro, *Novos rumos para missoes mundiais*, Hermann, Brasil, 1983, 70 págs.

United Bible Societies, *Scriptures of the World*, United Bible Societies, Alemania, 1981, 108 págs.

Windsor Raymond, *World Directory of Missionary Training Centres*, World Evangelical Fellowship, Singapur, 1991, 106 págs.

Estrategia misionera

Allen Roland, *La expansión espontánea de la iglesia*, La Aurora, Argentina, 1970, 224 págs.

Archilla Rogelio, *¡Somos diferentes!*, Unilit, Estados Unidos, 1993, 94 págs.

Bush Luis, *Alcance 2000, manual para la Gran Comisión*, Alcance 2000, Puerto Rico, 1991, 94 págs.

Dayton Eduardo R., *Que todos los pueblos puedan escuchar la voz de Dios*, MARC, Estados Unidos, 1979, 94 págs.

Mena Eduardo, *Fundamentos de la estrategia de los grupos humanos no alcanzados*, trabajo no impreso, Costa Rica, 1993, 74 págs.

Hesselgrave David J., *Plantar igrejas: um guia para missões*, Vida Nova, Brasil, 1984, 324 págs.

Nida Eugene A., *Costumes e culturas*, Vida Nova, Sepal, Brasil, 1985, 108 págs.

Puente, *Orientación para establecer una asociación misionera*, Puente, Ecuador, 1984, 16 págs.

Richardson Don, *Eternity in their hearts*, Regal Books, Estados Unidos, 1985, 224 págs.

Robb John, *¡Foco! El poder del pensamiento puesto en el grupo humano*, MARC / Visión Mundial Internacional, Estados Unidos, 1992, 108 págs.

Varios, *El joven y las misiones*, Casa Bautista de Publicaciones, Estados Unidos, 1991, 62 págs.

Wong J., Larson P., Pentecost E., *Las misiones del Tercer Mundo*, La Aurora, Argentina, 1975, 160 págs.

Historia misionera

Bertuzzi Federico y otros, *Misiones Mundiales: edición conmemorativa 10º aniversario*, Misiones Mundiales, Argentina, 1992, 34 págs.

Ekström Bertil, *Historia de missoes*, CEMIBI, Brasil, 1993, 104 págs.

González Justo, *Historia de las misiones*, La Aurora, Argentina, 1990, 478 págs.

Tucker Ruth A., *Hasta lo último de la tierra*, Vida, Estados Unidos, 1988, 640 págs.

Varetto Juan C., *Héroes y mártires de la obra misionera*, Asociación Bautista Argentina de Publicaciones, Argentina, 1984, 214 págs.

La iglesia y las misiones

Broda Natalio Aldo, *El desafío de la mayordomía y las misiones*, Casa Bautista de Publicaciones, Estados Unidos, 1987, 144 págs.

Cádiz Luz Esther, *Alcance mundial desde la iglesia local*, LEC, Puerto Rico, 1993, 228 págs.

Cueva Samuel, *La iglesia local en misión transcultural*, Clie, España, 1991, 216 págs.

Lewis Norman, *Finanzas para las misiones mundiales*, Misiones Mundiales, Argentina, 1987, 92 págs.

Queiroz Edison, *A igreja local e missôes*, Vida Nova, Brasil, 1991, 152 págs.

—*La iglesia local y las misiones*, Unilit, Estados Unidos, 1994, 188 págs.

Trenchard Ernesto, *Iglesia, las iglesias y la obra misionera*, Clie, España, 1993, 128 págs.

El islamismo

Aguilar Emilio G., *Guía hispano-árabe*, Darek-Nyumba, España, 1982, 304 págs.

Bernezat Odette, *Entre los tuareg*, Martínez Roca, España, 1986, 288 págs.

Bertuzzi Federico, editor, *Latinos en el mundo islámico*, Unilit, Estados Unidos, 1991, 136 págs.

—*Ríos en la soledad*, PM Internacional, Unilit, Estados Unidos, 1994, 228 págs.

Comité Lausana, *Testemunho cristâo junto aos muçulmanos*, ABU Editora, Visâo Mundial, Brasil, 1984, 40 págs.

Davis Clara de, *La voz de los profetas*, Instituto Internacional por Correspondencia, Bélgica, 1984, 196 págs.

González B. Valentín, *El desafío del islam*, Clie, España, 1987, 208 págs.

Lochhaas Philip H., *Cómo responder al islam*, Concordia, Estados Unidos, 1988, 32 págs.

Marsh Charles R., *Comparte tu fe con los musulmanes*, Clie, España, 1978, 134 págs.

McCurry Don, *Conozca lo que los musulmanes creen*, KEM Comunicaciones, Costa Rica, 1993, 26 págs.

Parshall Phil, *La fortaleza y el fuego*, Clie, España, 1985, 136 págs.

Peirone Federico, *El islamismo*, Hyspamérica, España, 1982, 98 págs.

Proyecto Magreb, *Contrastes*, Proyecto Magreb, Argentina, 1990, 48 págs.

—*Identidad*, Proyecto Magreb, Argentina, 1990, 56 págs.

—*Proyecto Magreb*, Proyecto Magreb, Argentina, 1989, 20 págs.

—*La tragedia norteafricana*, Proyecto Magreb, Argentina, 1990, 20 págs.

—*Vivencias*, Proyecto Magreb, Argentina, 1989, 32 págs.

Saraví Fernando, *Jesucristo o Mahoma*, Clie, España, 1992, 136 págs.

Sheikh Bilquis, *Me atreví a llamarle Padre*, Vida, Estados Unidos, 1982, 208 págs.

Varios, *The Glen Eyrie Report: muslim evangelization*, Comité Lausana, Estados Unidos, 1978, 16 págs.

Verwer Jorge, *Desafío del islam en Asia meridional*, Alturas, España, 1968, 26 págs.

Wootton R. F., *Musulmanes que encontraron a Cristo*, Unilit, Estados Unidos, 1993, 84 págs.

Yaser Juan, *Diccionario etimológico de palabras castellanas derivadas del árabe*, Yaser Juan, Argentina, 1990, 194 págs.

Zwemer Samuel M., *Raimundo Lulio*, Subcomisión de Literatura de la Iglesia Reformada, Estados Unidos, 1977, 144 págs.

Oración e intercesión misionera

Bryant David, *Conciertos de oración*, Unilit, Estados Unidos, 1990, 188 págs.

COMIBAM Internacional, *Manual de intercesión misionera*, Unilit, Estados Unidos, 1993, 112 págs.

Dergarabedian Martha, *Por tu Espíritu*, Casa Bautista de Publicaciones, Estados Unidos, 1991, 128 págs.

Teología de las misiones

Benner Armando, *Reflexiones sobre misiones*, Armando Benner, Venezuela, 1990, 142 págs.

Blanch José María, *El movimiento Lausana al servicio del Reino*, Visión Mundial Internacional, Costa Rica, 1992, 274 págs.

Grellert M., Myers B., McAlpine T., *Al servicio del Reino*, Visión Mundial Internacional, Costa Rica, 1992, 304 págs.

McIntosh B. Estuardo, *Introducción a la misiología latinoamericana*, Pusel, Perú, 1986, 124 págs.

—*Misión para el tercer milenio*, Puente, Ecuador, 1985, 18 págs.

Nicholls Bruce J., *Contextualização: uma teología do evangelho e cultura*, Vida Nova, Brasil, 1983, 56 págs.

Nuñez Emilio A., *Bases bíblicas y teológicas de nuestra misión*, Seteca, Guatemala, 1991, 74 págs.

Padilla René, *Misión integral*, Nueva Creación, Argentina.

Sanders J. Oswald, *¿Están perdidos?*, Portavoz, Estados Unidos, 1992, 96 págs.

Smith Douglas, *Bendecidos para bendecir*, Mundo Hispano, Estados Unidos, 1992, 384 págs.

Steuernagel Valdir, *La misión de la iglesia*, Visión Mundial Internacional, Costa Rica, 1992, 472 págs.

Stott John R. W., *La misión cristiana hoy*, Certeza, Argentina, 1977, 176 págs.

Warren Max, *Creo en la Gran Comisión*, Caribe, Estados Unidos, 1976, 216 págs.

Willis Avery Jr., *La base bíblica de las misiones*, Casa Bautista de Publicaciones, Estados Unidos, 1987, 144 págs.

Grupos tribales y aborígenes

Balarezo Ivan, De la Torre Mary, *¡Que toda lengua proclame!*, Puente, Ecuador, 1990, 154 págs.

Barriga López Franklin, *Las culturas indígenas ecuatorianas y el ILV*, Ediciones Amauta, Ecuador, 1992, 456 págs.

Beekman John, Callow John, *Traduciendo la Palabra de Dios*, ILV, Yarinacocha, Pucallpa, Perú, 1981, 228 págs.

Canclini Arnoldo, *Cómo fue civilizado el sur patagónico*, Plus Ultra, Argentina, 1977, 320 págs.

De las Casas Bartolomé, *Del único modo de atraer a todos los pueblos a la verdadera religión*, Fondo de Cultura Económica, México, 1992, 480 págs.

Dekker John, *Antorchas de júbilo*, Vida, Estados Unidos, 1987, 272 págs.

Hein David D., *Los ayoreos, nuestros vecinos*, Hein David D., Paraguay, 1990, 228 págs.

Jank Margarita de, *Parima: las Nuevas Tribus en acción*, Libertador, Venezuela, 1980, 214 págs.

Miller David, *Canto de Viracocha*, Los Amigos del Libro, Bolivia, 1992, 192 págs.

Miller Elmer S., *Los tobas argentinos*, Siglo Veintiuno, México, 1979, 176 págs.

Montes de Oca Alba, *Mi Dios y mis tobas*, Junta Bautista de Publicaciones, Argentina, 1976, 176 págs.

Richardson Don, *Hijo de paz*, Vida, Estados Unidos, 1976, 320 págs.

—*Señores de la tierra*, Vida, Estados Unidos, 1978, 432 págs.

Ríos Garrido Rigoberto, *Amazonas: guerra ideológica religiosa*, Producciones Palabra, Venezuela, 1990, 114 págs.

Rossi Sanna B., *La ciudad de Dios en la jungla*, Clie, España, 1984, 176 págs.

Walter Leah de, Criswell Linda, *Estudiemos las culturas indígenas de Colombia*, Editorial Townsend, Colombia, 1990, 206 págs.

Varios

Aeschliman Gordon, *¿Fin de la tierra o fin de un movimiento?*, Puente, Ecuador, 1989, 12 págs.

Cajas Esther de, *La mujer en las misiones mundiales*, SETECA, Guatemala, 1991, 32 págs.

Guerrero Daniel, editor, *Todas las familias de la tierra*, COMIBAM Venezuela, Venezuela, 1993, 58 págs.

Isaís Juan, *El otro lado de la moneda*, Fraternidad de Servicio Cristiano, 1966.

Patpatian J., Suárez C., editores, *Y por los que jamás oyeron, ¿quién se preocupa...?*, COMIBAM Uruguay, Uruguay, 1993, 80 págs.

INDICE DE GRAFICOS Y CUADROS

Gráficos

Cuadros